



MAMPUKAH VARIABEL KEPUASAN KERJA MEMODERASI PENGARUH VARIABEL ADVERSITY QOUTIENT TERHADAP VARIABEL KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DI DEALER HONDA UNION MOTOR LUBUKLINGGAU)

Lisa Ayu Marfaita Oktapiya^{*1}, Dheo Rimbano², Suyadi³, Tri Agriana Sari⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹lisadoni27@gmail.com ²dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id

³suyadi@univbinainsan.ac.id , ⁴triagrianasari94@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah kurangnya perhatian karyawan terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan, masih terdapat karyawan yang belum memenuhi SOP pelayanan konsumen, karyawan merasa selalu dikejar-kejar target, ada kalanya mereka berada pada titik jenuh dan mengabaikan target yang ditentukan, pekerjaan yang setiap hari berulang dan berlangsung terus menerus tersebut membuat karyawan menjadi jenuh, kurang aktif dalam bekerja sehingga menjadi kurang produktif, terdapat beberapa karyawan yang belum puas dengan pekerjaannya sehingga masih ingin mencari pekerjaan ditempat lain yang lebih menjanjikan. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian statistik, ditemukan nilai t_{hitung} adalah 3,957 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,042 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel *adversity quotient* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji moderasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,484 atau 48,4% hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,336 atau 33,6% sehingga variabel moderasi kepuasan kerja memperkuat pengaruh variabel *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempertegas bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel moderasi

kata kunci ; *Adversity Qoutient*; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kinerja.

Abstract

The problem in this study is the lack of employee attention to the goals to be achieved by a company. There are still employees who have not fulfilled the SOP for consumer services, employees feel always chased by targets, there are times when they are at a saturation point and ignore the specified targets, work that is repeated every day and continues continuously makes employees become bored, Less active at work so that it becomes less productive, there are some employees who are not satisfied with their work. Hence, they still want to find work in other places that are more promising. This research method uses a quantitative research design. Based on the results of research with statistical testing, it was found that the calculated value was 3.957, more significant than the table value of 2.042; this shows H_0 was rejected, H_a was accepted, and partially, the adversity quotient variable had a significant influence on employee performance. While the results of the moderation test show an R Square value of 0.484 or 48.4%, this shows the results of the R Square value before moderation of 0.336 or 33.6% so that the moderation variable of job satisfaction strengthens the influence of the adversity quotient variable on employee performance. This emphasizes that job satisfaction can act as a moderation variable.

Keywords: *Adversity Quotient; Employee Performance; Job Satisfaction*



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam suatu perusahaan karena kualitas perusahaan sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Manusia dalam perusahaan berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan sekaligus menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang baik sangat memerlukan manajemen yang baik di dalam suatu perusahaan, jika di dalam suatu perusahaan terdapat kepuasan kerja yang rendah maka akan menyebabkan semakin banyaknya keluhan-keluhan dari karyawan (Rivai & Sagala, 2021).

Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas, seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan Masyarakat secara berkelanjutan, (Nuraini, 2017). Sedangkan kinerja itu sendiri adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, (Sutrisno, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu perusahaan (disebut personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Perusahaan adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2016).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kesuksesan sumber daya manusia bergantung pada seperti apa dan bagaimana kemampuan dari sumber dayanya dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama kemampuan untuk mengatasi setiap kesulitan yang mereka temui saat bekerja. Permasalahan dan kesulitan sendiri beragam tingkatannya mulai dari yang paling mudah dihadapi sampai pada masalah yang paling sulit dihadapi, untuk itu diperlukan kemampuan dalam menghadapinya (Santoso, 2015). Hal tersebut dikenal sebagai *adversity quotient* yang merupakan factor penentu kinerja.

Adversity Quotient adalah kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan (Stoltz, 2018). *Adversity quotient* dapat mengungkapkan seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. *Adversity Quotient* (kecerdasan menghadapi rintangan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja, pengetahuan, kreativitas, produktivitas, motivasi, pengambilan risiko, dan kesuksesan dalam pekerjaan yang dihadapi. *Adversity quotient* sebagai indikator bagaimana seseorang dapat bertahan dari kesulitan, serta kemampuan untuk mengatasi kesulitan tersebut atau kemampuan individu untuk menghadapi kesulitan dalam hidupnya (Kuhon, 2020).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Dalam hal ini pimpinan di dalam suatu perusahaan perlu memberikan suatu dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan suatu perusahaan bisa terwujud. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Apabila karyawan



merasa lebih puas dengan apa yang didapatkannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas.

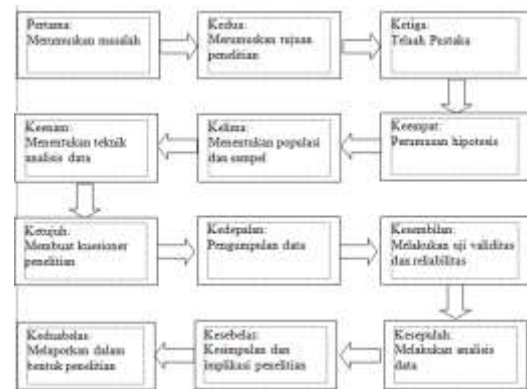
Setiap karyawan bagian pemasaran produk Honda pada dealer honda union motor diberikan target penjualan setiap bulannya, beberapa diantara mereka ada yang mencapai target penjualan namun masih ada juga yang belum bisa mencapai target penjualan. Akibat hal tersebut mereka merasa tertekan dan menyebabkan semangat kerja mereka berkurang, sehingga produktivitas kerja mereka belum maksimal.

Masalah yang ditemukan mengenai *adversity quotient* disebabkan oleh suatu nilai kerja karyawan yang menyebabkan perilaku dan sikap dalam mereka bekerja. Karyawan memang dapat memperoleh keuntungan yang tak terbatas, namun mereka merasa selalu dikejar-kejar target, ada kalanya mereka berada pada titik jenuh dan mengabaikan target yang ditentukan. Mereka akan mendapatkan laba apabila berhasil mendapatkan konsumen. Hal yang setiap hari berulang dan berlangsung terus menerus tersebut membuat mereka menjadi jenuh, kurang aktif dalam bekerja sehingga menjadi kurang produktif.

Selanjutnya masalah yang ditemui mengenai kepuasan kerja yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang belum puas dengan pekerjaannya sehingga masih ingin mencari pekerjaan ditempat lain yang lebih menjanjikan. Orientasi karyawan terhadap kesempatan promosi tidak terlalu menjadi perhatian karena apabila mereka naik jabatan ataupun menjadi karyawan tetap, otomatis target dari perusahaan lebih ketat lagi. Hal-hal yang demikian membuat mereka menjadi kurang bergairah atau tidak semangat bekerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Desain penelitian

Metode penelitian atau desain penelitian merupakan bagian dari metodologi. Metodologi penelitian bias digunakan ke berbagai macam riset desain (Sardiyo dan Rimbano D, 2022). Desain dalam penelitian ini yaitu, pertama merumuskan masalah, langkah kedua merumuskan tujuan penelitian, langkah ketiga melakukan telaah pustaka, langkah keempat membuat hipotesis atau dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah, langkah kelima langkah selanjutnya menentukan populasi dan sampel penelitian, langkah keenam melakukan penentuan metode uji data.

Selanjutnya, langkah ketujuh membuat instrumen penelitian, dimana yang dilakukan adalah membuat rancangan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Langkah kedelapan dilanjutkan dengan pengumpulan data, langkah kesembilan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Langkah kesepuluh analisis data, setelah data diperoleh dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS 20, untuk memperoleh atau membuktikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Setelah



pengolahan data selesai dilakukan dan didapatkan hasil, maka dapat dilihat terbukti atau tidak jawaban sementara atau hipotesis yang telah ada.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Penelitian survey termasuk kedalam penelitian yang bersifat kuantitatif untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok. Pada umumnya penelitian survey menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Sardiyo et al., 2022).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal. Dalam SPSS 20,0 For Windows metode uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

Tabel 2. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Adversity Quotient	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		55	55	55
Normal Parameters ^a	Mean	32,34	40,34	54,67
	Std. Deviation	4,024	1,969	4,406
Most Extreme Differences	Absolute	,143	,116	,139
	Positive	,115	,116	,139
	Negative	-,143	-,116	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		,819	,676	,797
Asymp. Sig. (2-tailed)		,513	,751	,595

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas nilai signifikansi untuk variabel *Adversity Quotient* (X) sebesar $0,513 > 0,05$, variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,751 > 0,05$ dan kinerja Karyawan $0,550 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

B. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS 20,0 For Windows dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 3. ANOVA table

		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Adversity Quotient	(Corrected)	302,333	13	23,256	1,395	,352
	Between Groups	208,512	1	208,512	12,419	,002
	Deviation from Linearity	93,821	12	7,818	,466	,911
	Within Groups	319,000	18	18,789		
	Total	621,333	32			

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2024

Hasil uji linieritas *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada output ANOVA bahwa nilai sigfikansi pada *Linearity* sebesar 0,002. Karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,911 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *adversity quotient* dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear, jadi linieritasnya terpenuhi.



C. Variabel (X) Adversity Quotient

Tabel 4. Adversity Quotient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,212	5,208		6,569	,000
Adversity Quotient	,634	,180	,379	3,527	,000

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2024

Dari hasil olahan SPSS Version 20,0 pada tabel 4 dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 34,212 + 0,634 \text{ Adversity Quotient}$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta yaitu sebesar 34,212. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *adversity quotient* tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 34,212.

b. Nilai koefisien regresi variabel *adversity quotient* sebesar 0,634 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *adversity quotient* meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel *adversity quotient* akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,634 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi *adversity quotient* turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,634 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.

D. Hasil Uji Korelasi Adversity Quotient (X)

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu *adversity quotient* dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,336	,314	3,649

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 5 di atas diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS Version 20, masing-masing variabel *adversity quotient* (X) dan kinerja karyawan (Y). nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,579 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti hubungan antara variabel *adversity quotient* dan variabel kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan antara *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan searah.

E. Uji t (Adversity Quotient)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Adapun hasil uji t disajikan pada tabel 4.46 dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel *Adversity Quotient*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,212	5,208		6,569	,000
Adversity Quotient	,634	,180	,379	3,527	,000

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel *adversity quotient* (X) terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Union Motor Lubuklinggau. menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,957$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,042$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05, df (n-2) 33 - 2 = 31$ adalah sebesar 2,042, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel *adversity quotient* memiliki pengaruh yang



signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Union Motor Lubuklinggau.

F. Moderasi

Variabel Moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Haryadi, 2018). Dalam penelitian ini *adversity quotient* sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen maka dalam model regresinya, ketiga variabel *adversity quotient*, kepuasan kerja disebut pengaruh utama dan dalam model regresi moderasi, pengaruh utama akan ditambahkan pengaruh interaksi antara *adversity quotient*, kepuasan kerja (*adversity quotient* * kepuasan kerja = variabel interaksi).

Tabel 7. Hasil Uji Moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.464	.431	3,324

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (kepuasan kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,484 atau 48,4% hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,336 atau 33,6% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Union Motor Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 48,4\% = 51,6\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Kepuasan Pelanggan, Pelayanan, dan lain-lain.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan makan dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

G. Pembahasan

H1: Berdasarkan rumusan masalah terdapat pengaruh signifikan antara variabel *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Union Motor Lubuklinggau. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, nilai thitung adalah sebesar 3,957, sementara itu nilai ttabel dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha)$ 0.05,df (n-2) $33 - 2 = 31$ adalah sebesar 2,042, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel *adversity quotient* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Union Motor Lubuklinggau.

Adversity quotient adalah representasi kebiasaan seseorang dalam menanggapi adanya kesulitan dan bentuk pola bawah sadar yang stabil yang telah dikembangkan selama bertahun-tahun (Ristadewi et al., 2017). *adversity quotient* atau lebih diketahui dengan istilah AQ adalah sebuah teori yang merumuskan terkait apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan. AQ didefinisikan sebagai suatu kapasitas atau kemampuan dari seseorang dalam menghadapi suatu masalah dalam hidupnya. Hal ini merupakan suatu konsep baru yang menunjukkan seberapa baik seseorang dalam menghadapi kesulitan dan bagaimana kemampuannya untuk mengatasi hal tersebut (Cando & Villacastin, 2014).

H2 : Berdasarkan Rumusan masalah Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Union Motor Lubuklinggau. Berdasarkan hasil uji



moderasi menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (kepuasan kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,484 atau 48,4% hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,336 atau 33,6% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Union Motor Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 48,4\% = 51,6\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Kepuasan Pelanggan, Pelayanan, dan lain-lain.

Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan, Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Muhammad Busro, 2020).

Ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kepuasan kerja seseorang, Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

(1) Faktor psikologik.

Berhubungan dengan kejiwaan pegawai dengan dimensi : (a) minat, (b) ketentrangan dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, (d) bakat dan keterampilan.

(2) Faktor sosial.

Berhubungan dengan interaksi sosial dengan dimensi: (a) interaksi sesama karyawan, (b) interaksi dengan atasan, (c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

(3) Faktor fisik.

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, dengan dimensi: (a) jenis pekerjaan, (b)

pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu penerangan pengukuran udara, dan (e) kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

(4) Faktor financial.

Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, dengan dimensi: (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya (Muhammad Busro, 2020).

Kinerja karyawan adalah suatu metode untuk mengukur kemajuan program atau aktivitas yang dilakukan organisasi sektor publik dalam mencapai hasil atau *outcome* yang diharapkan oleh klien, pelanggan, dan *stakeholder* lainnya (Mahmudi, 2015). Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Irham Fahmi, 2016).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Wibowo, 2016), yaitu :

1). *Personal factors* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2). *Leadership factors* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *tim leader*.

3). *Tiem factors* ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4). *System factors* ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5). *Contextual/situational factors* ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.



IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukan secara parsial variabel adversity quotient memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Union Motor Lubuklinggau.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan variabel moderasi (kepuasan kerja) memperkuat pengaruh variabel adversity quotient terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Union Motor Lubuklinggau.

V. SARAN

1. Sebaiknya karyawan memperhatikan tujuan yang ingin dicapai.
2. Hendaknya karyawan menjalankan SOP
3. Sebaiknya karyawan berkerja dengan sungguh-sungguh agar target yang di inginkan tercapai.
4. Hendaknya karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan meningkatkan produktif.
5. Hendaknya pimpinan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan.
6. Hendaknya karyawan yang menduduki kesempatan promosi perlu ada perhatian dari atasan, sehingga karyawan bergairah dan semangat kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arta, A. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. Grafindo Persada.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Cando, J. M., & Villacastin, L. N. (2014). The relationship between Adversity Quotient (AQ) and Emotional Quotient (EQ) and teaching performance of college PE faculty members of CIT University. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 18(2), 354–367.
- Chotimah, C. C. (2020). Pengaruh Adversity Quotient, Locus Of Commitment Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Auditor Dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 1(2).
- Danuarta, A. (2017). *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Mediasi dan Moderasi dalam Analisis Statistik*. Yoga Pratama.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Pertama). Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.



- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Grafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan SDM*. Alfabeta.
- Kuhon, F. (2020). A Study on Students Adversity Quotient and Academic Performace in English Subject. *Journal of Advenced English Studies*, 3(1), 24–29.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*. PT ElexMedia Komputindo.
- Laura, & Sunjoyo. (2009). Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn Bandung. *Proceeding of the 2nd National Symposium*, 368–393.
- Mahardiana, L., Kaseng, S., & Kornelius, Y. (2022). Workload effect on Adversity Quotient through Emotional Quotient as Intervening Variable in Palu City Supermarket. *RESEARCH ARTICLE*, 2(2).
- Mahmud. (2014). Determinants of Job Satisfaction: A Comparative Study in the Banking Sector of Bangladesh. *International Journal of Economics and Empirical Research*, 12(1), 22–28.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Meiyrdayanti, N. (2017). Pengaruh Adversity Quotient (AQ) terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMK PGRI Wonoasri Kab Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 05(02), 158–169.
- Muhidin, A. S. & M. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Pustaka Setia.
- Murtiningrum, D. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.OCBC NISP Tbk Metro Medan. *Tesis Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Nitisemito, S. A. (2014). *Manajemen Personalial*. Ghalia Indonesia.
- Nuraeni, A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, dan Adversity Quotient Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Marketing HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen). *Manajemen & Adminstrasi Publik*, 1(2).
- Nuraini, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bidang Pendidikan*. PT. Raja Grafindo.
- Nurman, N. (2020). Pengaruh Adversity Quotient, Budaya Organisasi Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Bonanza Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 43–55.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Raden, Z. (2013). *Memahami Kajian Tentang Minat Beli*.
- Ristadewi, I., Ratnadi, N. M., & Astika, I. (2017). Pengaruh Tipe Kepribadian Conventional , Adversity Quotient , Dan Motivasi Berprestasi Pada Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 1757–1784.
- Rivai, & Sagala. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*



- (Edisi Kedu). Rajagrafindo Persada.
- Santoso, P. S. (2015). Hubungan Adversity Quotient Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Marketing Di Kota Samarinda. *Skripsi*.
- Sardiyo, Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). *Metodologi Penelitian: Sebuah Pengantar*. Rumah Cemerlang.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Stoltz, P. G. (2018). *Adversity Qoutient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardewi, N., Dantes, N., & Natajaya, N. (2013). Kontribusi adversity quotient, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2), 1–12. https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/963/714
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Prenada Media Group.
- Utami, E. woro, & Dewanto, A. (2013). Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi di RSUD “Ngudi Waluyo” Wlingi). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 1–11.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, U., Indriyatni, L., Yuliaty, & Wahyuningsih, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Reward dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 4, 487–506.