Adversity Quotient dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Jenis Kelamin di Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong

Mei Rista Dian Nawangwulan[1], Fuad Ardiansyah[2], Adinda Shofia[3]
Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
E-mail: meimey0105@gmail.com[1], fuadardiansyah@unimudasorong.ac.id[2], 2adinda.shofia@gmail.com[3]

Article History:
Received: 01 Januari 2025
Revised: 19 Januari 2025
Accepted: 21 Januari 2025

Keywords: *Adversity Quotient dan Kinerja Karyawan, Jenis Kelamin Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong.*

Abstract: *Kinerja karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok sesuai standar yang ditetapkan. Penelitian ini berfokus pada pengaruh Adversity Quotient terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Sorong, dengan menggunakan teknik simple random sampling. Uji yang dilakukan meliputi uji validitas, reliabilitas, outlier, Independent Sample T-Test, dan chi-square. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara Adversity Quotient dan kinerja karyawan. Namun, hipotesis bahwa terdapat perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin ditolak, karena uji statistik menghasilkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,111, yang melebihi batas signifikan 0,05. Ini menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan antara kinerja ASN laki-laki dan perempuan di Kabupaten Sorong. Kesimpulannya, meskipun Adversity Quotient berpengaruh pada kinerja karyawan, kinerja ASN laki-laki dan perempuan di OPD menunjukkan kesetaraan. Kedua kelompok memiliki kinerja yang sama baik, mencerminkan tidak adanya bias gender dalam kontribusi mereka terhadap organisasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya fokus pada pengembangan Adversity Quotient tanpa memandang jenis kelamin.*

PENDAHULUAN

Perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan bentuk proses pelaksanaan suatu pekerjaan yang dikerjakan sampai bagaimana melaksanakan pekerjaan hingga terbentuknya hasil yang sudah diperoleh dari proses-proses (Wibowo, 2013). Kinerja karyawan juga bisa dapat dilihat dari suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan standar dan dipandang sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di dalam perusahaan (Torang, 2013). Selain itu kinerja mempunyai peranan langsung dalam kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan, ketika karyawan menghasilkan kinerja yang baik maka mereka dianggap berkontribusi besar bagi perusahaan (Setiyadi, 2016).

Kinerja juga memiliki dampak bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Robbins, 2006) menyatakan dampak dari kinerja karyawan yang pertama adalah organisasi akan berkembang dengan pesat, yang kedua adalah organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran, yang ketiga yaitu bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi, yang keempat adalah karyawan dalam organisasi tersebut akan semakin solid dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya adalah perusahaan dimata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing-pesaing dalam usaha yang sejenis.

Dari pemaparan diatas selanjutnya Robbins (2006) menyatakan bahwa jika individu tersebut melakukan kinerja dengan baik, secara tidak langsung kebiasaan tersebut dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk penunjang perusaan yang ditempati. Dari penelitian lain menyatakan bahwa kinerja karyawan yang maksimal dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Paramita, Lengkong&Sendow,2016).

Selain itu juga ada beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja dipengaruhi yang pertama yaitu, kualitas dan kemampuan pegawai, yang kedua adalah sarana pendukung dan yang terahir adalah sarana dan prasarana. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari 11 faktor antara lain yang 1) adalah sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja) 2) adalah pendidikan 3) adalah keterampilan 4) adalah manajemen kepemimpinan 5) adalah tingkat penghasilan 6) adalah gaji dan kesehatan ada jaminan sosial 8) Iklim kerja 9) ada sarana dan prasarana 10) ada teknologi 11) kesempatan berprestasi.

Terlepas dari pemaparan diatas terdapat beberapa faktor yang yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dukungan organisasi dan faktor individu. Dalam dukungan organisasi yang pertama dijelaskan yaitu beban kerja. Menpa (1997) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Hal lain adalah lingkungan kerja, dalam hal ini Robbins (2002) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang bisa mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Adapun yang dipaparkan oleh (Wursanto 2009), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya dapat meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada produksi dan kinerja karyawan pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas organisasi. Pemaparan lain yang dilakukan Edi (2016) karyawan akan merasakan nyaman terhadap suasana kerjanya apabila perusahaan dapat memenuhi faktor-faktor seperti, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial bagi karyawan dengan baik.

Penelitian lain menjelaskan bahwa hubungan kerja juga selain itu dipengaruhi oleh kinerja (Hayward, 2005). Hubungan kerja yang baik antar karyawan juga perlu dipertahankan, sebab hubungan kerja adalah sebagian dari yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Nitisemito (2004) menjelaskan bahwa fasilitas kerja, juga mempengaruhi kinerja kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terrhadap karyawan didalam menunjang kinerja. Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan oleh Preiser, (1995; Haynes, 2008). Bahwa fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang sesuai yang terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Dan menyediakan fasilitas yang lengkap juga nantinya bisa

dijadikan sebagai salah satu pendorong dalam kinerja.

Fakor kedua adalah faktor individu, dalam menjalankan hal ini ada banyak *variabel* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Siagian (2013) juga menyatakan bahwa motivasi yang rendah tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu bisa disebabkan dari keinginan setiap karyawan untuk bekerja pada masa yang akan datang, adanya keinginan untuk meningkatkan kompensasi yang dapat diterima, dan adanya keinginan untuk mendapat penghargaan, pengakuan, pujian dan sebagainya. Selanjutnya dari hal itu ada juga kinerja karyawan di pengaruhi beban kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Suharti &Susanto (2014), menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Jika dilihat dari faktor individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan, Stoltz (2000) menyatakan diantaranya dari banyaknya kekuatan yang dimiliki oleh individu, salah satu diantaranya adalah seberapa jauh individu tersebut mampu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan atau kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan, hal ini disebut *adversity quotient*. Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2022) menyatakan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu *adversity quotions* sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Maharani (2022) bahwa tidak ada pengaruh signifikan adversity quotient terhadap kinerja karyawan. Alasan dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa dari nilai rata-rata pada variable *Adversity Quotient* tidak memenuhi standar deviasi 8.50 dan akhirnya memiliki variasi kategori rendah.

Hal ini juga dapat dilihat dari jenis kelamin, menurut hasil penelitian Fisher (2011) yang menyatakan bahwa perbedaan antara dua jenis kelamin dikaitkan dengan aktivitas hormon individu. Seperti misalnya laki-laki yang dianggap memiliki kecenderungan pengendalian diri, meneliti pilihan dengan cermat tanpa emosi, senang bersaing, sistematis dan analitis, logis dan lugas Fisher. Sementara wanita kebanyakan bernegosiasi, memiliki cara berpikir dengan menganalisis berbagai faktor, memanfaatkan kepekaan indera yang tinggi, sikap inisiatif, dan dorongan untuk memberikan respon yang tepat terhadap kebutuhan orang lain, memberi, dan selalu membantu orang lain (Levy&Loken, 2015).

Penelitian lain juga menjelaskan gender maskulin secara aktif mengendalikan respon individu terhadap kesulitan (Aprilia, 2018) dengan kemampuan analitis yang lebih kuat, individu dengan peran maskulin dapat memperjelas tanggung jawab. Selanjutnya menurut Hungu (2016) jenis kelamin memiliki perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seorang itu dilahirkan. Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender atau jenis kelamin.

Persoalan serupa juga terjadi dilingkungan pegawai Pemerintah Daerah yang berada di Kabupaten Sorong. Dari data yang di dapatkan dari beberapa Organiasai Perangkat Daerah (OPD) dimana jumlah laki-laki itu lebih dominan adalah 175 pegawai yang bekerja pada setiap divisi masing-masing. Sedangkan dari jumlah pegawai wanita Aparatur silip negara (ASN) jika dijadikan satu sebanyak 90 pegawai dari jumlah keselurahan pegawai yaitu sebanyak 266 (ASN). Selanjutnya dalam beberapa bagian masing-masing saat melakukan kegiatan lapangan perempuan lebih banyak melakukan penyelenggaran operasional di lapangan. Sementara itu laki-laki lebih

berfokus untuk melakukan kegiatan dikantor begitupun juga sebaliknya.

Dari hasil penelitian yang sebelumnya terdapat inkonsistensi penelitian. Hal ini bisa terjadi karena ada beberapa faktor dalam penelitian ini. Peneliti akan mencoba melihat salah satu faktor yang mempengaruhi perbedaan hasil penelitian, yaitu faktor jenis kelamin. Dengan hal ini maka akan dijelaskan lebih dalam terkait dengan *Adverstity Quotion* dan kinerja yang ditinjau dari jenis kelamin. *Adversity Quotion* adalah sebagaimana cara seseorang menghadapi permasalahan yang mereka dapatkan secara teratur menurut (Stoltz, 2005).

Adversity mempunyai peranan penting dalam memberikan gambaran kepada individu-individu terkait dengan seberapa jauh ia mampu bertahan menghadapi kesulitan serta mampu untuk mengatasinya, siapa yang mampu dalam mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur, seberapa jauh individu mampu menghadapi permasalah yang akan dihadapkan pada individu tersebut. Menurut yang dipaparkan oleh (Stoltz, 2005). Hal inilah yang menjadikan penulis tertarik untuk meneliti tentang *Adversity Quotiont* dan kinerja karyawan yang ditinjau dari jenis kelamin pada Pemerintah Daerah di Kabupaten Sorong.

LANDASAN TEORI

Adversity Quotient

Menurut yang dipaparkan Stoltz (2002) menyatakan bahwa *Adversity Quotient* merupakan indikator utama dalam menentukan kemampuan seorang individu untk maju. *Adversity Quotient* didasarkan pada tiga bidang pengetahuan yang berbeda yang dibentuk menjadi sebuah batu pembangun yang merupakan dasar seseorang dalam mencapai keberhasilan. Sedangkan menurut Nashori (2007) berpendapat bahwa *Adversity Quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu pengukuran yang dapat dilakukan untuk menetabkan suatu hasil dari pelaksaan tugas dan tanggung jawab ynag diberikan sebuah organisasi pada jangka waktu yang sudah ditetapkan yang nantinya akan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja perusahaan Gorda, (2006). Kinerja juga adalah suatu hasil kerja yang dicapai masing-masing individu dalam melakukan tugas yang sudah dibebankan kepadanya individu tersebut. nantinya akan didasarkan oleh kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan durasi waktu (Mangkunegara, 2006).

Adversity Quotient Dan Kinerja Karyawan Ditinjau Dengan Jenis Kelamin

Stoltz (2000) telah mendemonstrasikan bahwa seseorang yang memiliki AQ lebih tinggi menikmati serangkaian manfaat termasuk kinerja, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas yang lebih besar daripada orang lain yang memiliki AQ rendah. Hal ini juga dipaparkan oleh Hasibuan (2001) ketikan kinerja seorang individu tersebut buruk maka akan berakibat pada hasil kerja yang menurun pada sebuah perusahaan. Maka selanjutnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah *Adversity Quotient* (Setiaji&Hermaningsih, 2015). Karyawan yang memiliki *Adversity Quotient* tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Utami&Dewanto 2013).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan komparatif yang menekankan analisis pada data kuantitatif atau angka yang dikumpulkan melalui tahap pengukuran yang kemudian diolah dengan metode analisis statistika (Azwar, 2018)

Populasi dan Sample

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berada di kabupaten sorong. Dengan mengambil populasi sebanyak 265 pegawai dari berbagai Operasi Perangkat Daerah. Dari data yang sudah didapatkan, lebih di dominasi oleh pegawai laki-laki, dibanding dengan perempuan Adapun gambar table dibawah ini.

Tabel 1. Populasi dan Sample

Jenis kelamin	Jumlah	Persentas%
Laki-laki	175	65,7%
Perempuan	90	33,8%
Suku		
Papua	114	42,8%
Jawa	42	15,7%
Ambon	14	5,26%
Toraja	24	9,02%
Batak	10	3,75%
Makassar	11	4,13%
Betawi	2	0,75%
Ternate	5	1,87%
Padang	1	0,37%
Manado	2	0,75%
Bali	1	0,37%
Maluku	23	8,64%
Timur	1	0,37%
Buton	1	0,37%
Kendari	1	0,37%
Bugis	3	1,12%

Selanjutnya dari data yang didapatkan dari banyaknya suku yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong adalah Papua dengan jumlah persenan pegawai sebanyak 42,8% selanjutnya disusul oleh suku Jawa sebanyak 15,7% selanjutnya Toraja memiliki 15,7% selanjutnya dari Maluku memiliki 8,64% selanjutnya suku Ambon memiliki nilai persenan 5,26% sedangkan dari Makassar memiliki nilai persenan 4,13%. Selain dari data-data persenan besar diatas ini, ada juga suku-suku yang tidak begitu dominan seperti bugis, Kendari, Buton, Bali, Timor dst, memiliki nilai yang tidak begitu bagus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil yang didapatkan dari penelitian ini, karakteristik responden pegawai yang sudah bekerja menjadi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong ini dengan rentan waktu 5 tahun sd 10 tahun lebih didominasi oleh pegawai laki-lai dengan jumlah sebanyak 74 dengan jumlah persenan 44,8 % sedangkan pegawai wanita berjumlah 47 dengan jumlah persenan sebanyak 28,4 %. Selanjutnya dalam waktu 11 sd 16 tahun keatas di dominasi oleh

pegawai laki-laki dengan jumlah 74 dengan persenan sebanyak 44,8%. Sedangkan pegawai perempuan memiliki jumlah sebanyak 70 selanjutnya dengan persenan sebanyak 42,4 % dari total keseluruhan subjek responden sebanyak 265.

Tabel 2. Data rentan waktu lama bekerja pegawai laki-laki dan perempuan Aparatur Sipil Negara yang Bekerja di Perintah Daerah Kabupaten Sorong

	Rentan waktu 5-10	**Rentan waktu 11-16 keatas**	**Total**
Laki-laki	74	74	148
Perempuan	47	70	117

Uji Out Lier

Dalam uji variable *Adversity Qoutient* dari hasil yang didapatkan bahwa terdapat data *extream* dari hasil tersebut, dari uji yang di dapatkan bahwasannya item nomor 22, dan 28 pada variable *Adversity Quotient* dinyatakan menyimpang. Data bisa dikatakan menyimpang dikarenakan nilai maksimum kurang dari, dan minimum lebih dari ± 3 (Ferdinand, 1999). Selanjutnya dari variable kinerja karyawan data yang didaptakan bahwasanya tidak terindikasi adanya nilai yang dikatakan menyimpang atau *extream.*

Tabel 3. Hasil Uji Outlier *Adversity Quotient*

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Adversity Quotient	265	100.0%	0	0.0%	265	100.0%

Tabel 4. Hasil Uji Outlier Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan	128	100.0%	0	0.0%	128	100.0%

Pada table kinerja karyawan Selanjutnya data yang didaptakan bahwasanya tidak terindikasi adanya nilai yang dikatakan menyimpang atau *extream.*

Uji Independent sample T-Test

Uji sample *T-Test* merupakan uji beda untuk dua sample berpasangan, sample berpasangan tersebut merupakan subjek yang sama akan tetapi mengalami perlakuan yang berbeda. Menurut widiyanto (2013), sample t-test merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengkaji keefektifan perlakuan, ditandai adanya perbedaan rata-rata sebelum dan rata-rata sesudah diberikan perlakuan. Dari hasil yang didapatkan bahwa nilai rata-rata mean *Adversity Quotient* pada perempuan yaitu 57.80 sedangkan pada laki-laki mendapatkan nilai sebanyak 57.19 selanjutnya pada nilai rata-rata kinerja karyawan perempuan yaitu 85.59 sedangkan pada laki-laki memiliki nilai mean 85.38 selanjutnya untuk nilai signifikansi dimana dari hasil uji yang sudah dilakukan.

Tabel 5. Uji *Independent* sample *T-Tes*

Group Statistics

	Jenis_Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AQ	Perempuan	117	57.80	4.444	.411
	Laki-laki	148	57.19	4.151	.341
Kinerja_Karyawan	Perempuan	117	85.59	7.422	.686
	Laki-laki	148	85.38	7.356	.605

Jika nilai Sig (2-tailed) < 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan antara *Adversity Quotient* dan kinerja karayawan, akan tetapi jika nilai Sig (2 tailed) >0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *Adversity Quotient.*

Dari hasil uji yang dilakukan didapatkan bahwa terdapat perbedaan antara jenis kelamin terhadap variable *Adversity Quotient* hal ini dikarenakan nila Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dengan nilai perolehan uji yaitu 0,247. Selanjutnya dari hasil Kinerja Karyawan didapatkan hasil sebesar 0,817 dapat di pastikan bahwa tidak adanya perbedaan anatara jenis kelamin terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil nilai Uji *Sig Independent* sample *T-Tes*

	Sig	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Adversity Quotient	.497	.247	.614	.530
Kinerja karyawan	.953	.817	.211	.914

Uji Chi-Square

Uji *Chi-Square* merupakan teknik statistik yang pada umumnya digunakan untuk menguji sebuah hipotesis atau sebuah populasi yang berupa nominal dan sampelnya memiliki skala yang besar (Sugiyono, 2007). Jika hasil dari chi square berada di bawah nilai 0,05 maka data dapat dikatakan signifikan.

Dari hasil yang diperoleh bahwa uji jenis kelamin dan suku dinyatakan signifikan. Selanjutnya dari hasil yang di dapatakan bahwa nilai *Asymp Sig* (2-sided) dari penelitian ini sebesar 0,02 yang dapat dikatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara jenis kelamin dan suku.

Tabel 7. Uji *Chi-Square* jenis kelamin dan suku

	Value	df	Asymp. Sig (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.209[a]	15	.020
Likelihood Ratio	33.513	15	.004
Linear-by-Linear Association	2.775	1	.096
N of Valid Cases	265		

Selanjutnya dari uji diatas dilakukan juga uji chi-Square dengan menguji jenis kelamin dan lama nya pekerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dari hasil yang didapatkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara jenis kelamin terhadap lamanya pegawai Aparatur Sipil Negara yang berada di Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong hal tersebut bisa dilihat dikarenakan nilai Asymp. Sig(2-siteded) lebih besar dari 0,05 dengan nilai yang diperoleh yaitu 0,111.

Tabel 8. Uji *Chi-Square* jenis kelamin dan lama bekerja

	Value	Df	Asmp.Sig (2-Sided)

Pearson Chi-Square	2.544 [a]	1	.111
Continuity correction	2.164	1	.141
Likelihood Ratio	2.552		.110
Fisher's exact test			
Linear-by-Linear Association	2.535	1	.111
N of Valid Cases	265		

Pembahasan

Dari hasil tersebut pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variable *Adversity Quotient* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Pemerindah Daerah di Kabupaten Sorong yang di tinjau dari jenis kelamin pada pegawai perempuan dan laki-laki. Dalam hasil yang sudah didapatkan bahwa adanya hubungan pada perintah daerah kab. Sorong terhadap *Adversity Quotient* dan kinerja karyawan pada pegawai Aparatur Sipil Negara. Akan tetapi hipotesis tersebut di tolak dikarenakan dari jenis kelamin tidak adanya perbedaan yang signifikan antara pegawai Aparatur Sipil Negara laki-laki dan perempuan hal ini dapat terjadi dikarenakan nilai Asymn *Sig* > dari 0,05 dengan perolehan nilai uji yang didapatkan yaitu Asymn *Sig* 0,111. Dengan catatan hipotesa tidak diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erly Erilya Lasut (Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro) - 2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan yang signifikan berdasarkan gender. Selanjutnya dari penelitian sebelumnya yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L. Ratumbuysang Sulawesi utara terdapat nilai signifikan p value = 0.917 > 0,05 yang berarti tidak terdapat hubungan anatara jenis kelamin dengan kinerja perawat.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Priansa (2014) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang bukanlah merupakan karakteristik individu, melainkan wujud dari bakat dan kemampuan seseorang. Dari penelitan lain juga yang dilakukan oleh Ariyanti & Widoyo & Timan & Baharuddin & Mustiningsih (2020) bahwa tingkat kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan yang bekerja di Tata Usaha Universitas Negri Malang (UM) tidak adanya perbedaan diantara kedua jenis kelamin tersebut. Sama dengan pendapat yang terdahulu dikemukakan oleh Ayu (2015) bahwa kinerja dari pegawai laki-laki dan perempuan tidak adanya perbedaan, selain itu dalam proses menyelesaikan sebuah pekerjaan terdapat kesamaan walaupun gender yang berbeda.

Peran gender adalah peran sosial yang tidak ditentukan oleh perbedaan kelamin seperti halnya peran kodrati. Oleh karena itu, pembagian peranan antara pria dengan wanita dapat berbeda diantara satu masyarakat dengan masyarakat yang lainnya sesuai dengan lingkungan. Peran gender juga dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan: pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain. Hal itu berarti, peran gender dapat ditukarkan antara pria dengan wanita Aryani dalam (Siti Aminah, 2016).

Kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berkontribusi terhadap politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (Hankamnas) serta kesamaan dalam menikamati hasil pembangunan.

Terwujudnya kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara laki- laki dan perempuan dengan memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, kontrol atas pembangunan dan

memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan (Effendi 2018).

Gibson dan Ivancevich (Priansa, 2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. 1. Variabel individu Variable individu meliputi kamampuan dan keterampilan fisik maupun mental, keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, umur, asal usul dan jenis kelamin. 2. Variabel psikologis Variabel psikologis meliputi presepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi 3. Variabel organisasi Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai adakah perbedaan *Adversity Quotient* dan kinerja karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) laki-laki dan perempuan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong ini. Kesimpulan yang didapatkan bahwa dalam variable adversity Quotient dan kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan antara variable. akan tetapi hipotesa penelitian ini ditolak dikarekan dari hasil uji jenis kelamin tidak adanya perbedaan yang signifikan. Melihat kesetaraan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan dalam semua Operasi Perangkat Daerah yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong ini. Dimana kedua jenis kelamin ini kedua memiliki kinerja yang sama-sama baik.

Saran

Setelah peneliti melakukan penelotian serta menarik kesimpulan, maka penelitian memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Pegawai pemerintah daerah kabupaten sorong ini baiknya lebih bisa untuk merekrut banyak pegawai honorer baik laki-laki maupun perempuan dikarekan kinerja laki-laki dan perempuan memiliki kompetensi dalam bekerja yang sama.

DAFTAR REFERENSI

Ablaña, M. V. V, Isidro, D. J., & Gino A. Cabrera, M. (2016). Correlation between adversity quotient and job performance of lgu employees of Tayabas City: input to effective public personnel management. Journal of Research of the College of Arts and Sciences, Southern Luzon State University, Lucban, Quezon, PH, 8(2), 109–122.

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3).

Amelia, M., & SUGIONO, S. (2012). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa dalam Mengikuti Kursus di Lembaga Bimbingan Belajar (Studi pada Siswa SMA Lembaga Bimbingan Belajar IPIEMS Cabang Banyumanik Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis). And Innovation Bandung.

Aprilia, E. D. (2018). Adversity quotient of late adolescence: A lesson to build survival skill from early life. Proceedings of the International Conference on the Roles of Parents in Shaping Children's Characters (ICECED), 332–343.

Ayu, M. I. (2015). Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology

Azwar, S. (2018). Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

D'Souza, R. A study of adversity quotient of secondary school students in relation to their school performance and the school climate. Disertasi doktoral yang tidak dipublikasikan, University of Mumbai, 2006.

Effendi, S. N. (2018). Kinerja Pegawai berdasarkan Kesataraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *PPeJournal Pemerintahan Integratif ISSN*, 2337-8760.

Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Fisher, Y. (2011). The sense of self-efficacy of aspiring principals: Exploration in a dynamic concept. Social Psychology of Education, 14(1), 93–107. https://doi.org/10.1007/s11218-010-9136-9

Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke tiga. Denpasar: Astabrata Bali.

Hasibuan H. Malayu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Aksara. Jakarta.

Hayward, Brett Anthony. 2005. Relationship Between Employee Performance, Leadership and Emotional Intelligence in Organizations South Africa. Internasional Journal A thesis Rhodes University Vol.1, No.6, Hal.2

Hungu. (2007). Demografi Kesehatan Indonesia. Jakarta: Grasindo

Koesomowidjojo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta.

Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(3), 2771–2780. https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17155

Lasut, E. E., Lengkong, V. P., & Ogi, I. W. (2017). Analisis perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, usia dan masa kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(3).

Lubis, A. S. (2019). The influence of adversity quotient and job stress on employee performance through work motivation as an intervening variable (Study of conventional taxi drivers in Medan City). Management and Economics Journal (MECJ), 3(2), 182. https://doi.org/10.18860/ mec-j.v3i2.6312.

Lubis, Anggia Sari & Sari Wulandari. 2018. Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pengemudi Taksi Konvensional di Kota Medan). Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. Vol. 4

Mangku Negara, A. A. Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R., & Jackson, J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.

Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. http://www.bkn.go.id.

Meyers-Levy, J., & Loken, B. (2015). Revisiting gender differences: What we know and what lies ahead. Journal of Consumer Psychology, 25(1). https://doi.org/10.1016/j.jcps.2014.06.003

Murat, Akatas. Dkk. 2013. Gender and Experience as peedictor of biology teachers Education Process Self-Efficacy Perception and Perception Of Responsibility From Student Success. International Journal on new trends in education and their implicatins: July 2013 Volume: 4 issue 3 Article:5 ISSN 1309-6249

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol 2, No. 2, September 2019, 170- 183

Nashori. (2007). Pelatihan Adversity Intellegence untuk Meningkatkan Kebermaknaan Hidup Remaja Panti Asuhan. Jurnal Psikologi No.23 ThnXII Januari 2007

Paramita, L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *4*(1).

Purnaditya, R. R., & Rohman, A. (2015). Pengaruh pemahaman pajak, kualitas pelayanan dan sanksi pajak terhadap kepatuhan pajak (Studi Empiris Pada WP OP yang Melakukan Kegiatan Usaha di KPP Pratama Semarang Candisari). *Diponegoro Journal of Accounting*, *4*(4), 361-371.

R, J. H. J. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia.Salemba Empat: Jakarta

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire (No. ART-2019-121928).

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance 23, 717- 725.

Repository Scholar Unikom

Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhallindo

Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga

Rusiadi., Subinatoro, N dan Hidayat, R. (2017). Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel. Medan: USU Press.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.

Setiyadi, Yusuf Wildan & Sri Wartini. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal Vol 5 No 4.

Setiyadi, Yusuf Wildan & Sri Wartini. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal Vol 5 No 4.

Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, *6*(2), 22-33.

Simamora, Henry, (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-3, STIE YKPN, Yogyakarta

Simanjuntak, Payaman J.2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Siti Aminah. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. 31(1), 39–47.

Stoltz G. Paul. 2005. Adversity Quotient (Alih Bahasa: T. Hermaya), Jakarta: Grasindos

Stoltz. 2000. Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang. Grasindo: Jakarta.

Stoltz. P. G. (2000). Adversity quotient: Mengubah hambatan menjadi peluang. Jakarta: Grasindo.

Sugiyono, 2010: 9 dalam bukunya metode kuantitatif kualitatif dan R & D,

Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D). Bandung: PT Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Rajawali Press

Sumadi Suryabrata, (2004:28). Metodoloi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, *3*(046).

Torang, S. (2013). Organisasi dan Manajemen (Cetakan Ke). Bandung: CV Alfabeta.

Wade C., & Tavris, C. (2007). Psikologi Jilid 1, Edisi 9. Jakarta: Erlangga

Wardhaugh, Ronald. 2002. An Introduction to Sociolinguistics. (4th ed). Oxford: Blackwell Publishe

Wibowo, F. P., & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *11*(2), 218-236.

Yemisi, Afolabi Comfort. 2012. The Influence of Gender, Age, Training and Experience on Teachers' Motivation in Ado and Efon Local Government Areas, Ekiti State, Nigeria. Greener Journal of Educational Research ISSN: 2276-7789 Vol. 3 (3), pp. 138-143, May 2013.