

**Analisis Adversity Quotient (AQ) dan Occupational Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PPNPN PPI Madiun)**

**Novi Meiyrdhayanti, Eka Askafi**

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri  
email: [Meiyrdha@gmail.com](mailto:Meiyrdha@gmail.com), [Meiyrdha@yahoo.co.id](mailto:Meiyrdha@yahoo.co.id)

**Abstract**

*The current global competitive conditions make countries in the world prepare various kinds of products, technology, and strong and quality human resources to be able to compete in the era of society 5.0. HR is always expected to be able to give the best contribution in realizing organizational goals, and is required to be able to face challenges and obstacles. Therefore, adversity intelligence is needed, namely the intelligence to face difficulties and the ability to survive in various challenges faced by PPNPN employees of the Indonesian Railways Polytechnic of Madiun in carrying out their main tupoksi at work. This study aims to analyze the effect of Adversity Quotient (AQ), Occupational Stress on employee performance, analyze the effect of Adversity Quotient (AQ), Occupational Stress on employee performance through work motivation as an intervening variable. This study uses a quantitative method with 112 respondents as PPNPN employees of the Indonesian Railways Polytechnic of Madiun.*

*Operational variables consist of Adversity Quotient (AQ/X1), Occupational Stress (OS/X2), work motivation (MK/M), and employee performance (KP/Y). Using path analyze method as data analysis method. The result of the research is that the adversity quotient (X1/AQ) has a positive effect on work motivation (M/MK) of the employees of the Madiun Indonesian Railways Polytechnic with a standardized beta coefficient of 0.319 and a significance of  $0.00 < 0.05$ . The adversity quotient (X1/AQ) has a positive effect on employee performance (Y/KP) of the Madiun Indonesian Railways Polytechnic with a standardized beta coefficient of 0.251 and a significance of  $0.01 < 0.05$ . Occupational stress (X2/OS) has a positive effect on work motivation (M/MK) of employees of the Madiun Indonesian Railways Polytechnic with a standardized beta coefficient of 0.275 and a significance of  $0.01 < 0.05$ . Occupational stress (X2/OS) has a positive effect on work motivation (Y/KP) of employees of the Madiun Indonesian Railways Polytechnic with a standardized beta coefficient of 0.225 and a significance of  $0.01 < 0.05$ . work motivation (M/MK) has a positive influence on employee performance (Y/KP) of the Madiun Indonesian Railways Polytechnic with a standardized beta coefficient of 0.203 and a significance of  $0.03 < 0.05$ . work motivation partially mediates the effect of adversity quotient on performance. This means that work motivation can be used as a direct and indirect mediating variable. This is evidenced by the standardized beta coefficient value of 0.384 and a significance of  $0.03 < 0.05$ . work motivation partially mediates the effect of adversity quotient on performance. This means that work motivation can be used as a direct and indirect mediating variable. This is evidenced by the standardized beta coefficient of 0.271 and a significance of  $0.03 < 0.05$ .*

*Keywords: Adversity quotient, Occupational Stress, Motivation, Employee Performance, and Variable Intervening*

**Latar Belakang Teoritis**

Kondisi persaingan global yang terjadi saat ini membuat negara-negara di dunia mempersiapkan berbagai macam produk, teknologi, dan SDM yang tangguh serta berkualitas untuk dapat bersaing di era society 5.0. SDM selalu diharapkan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi, dan diharuskan mampu menghadapi tantangan dan hambatan. Maka dibutuhkan kecerdasan adversitas yaitu kecerdasan untuk menghadapi kesulitan dan kemampuan bertahan dalam berbagai tantangan yang dihadapi Pegawai PPNPN Politeknik

Perkeretaapian Indonesia Madiun dalam melaksanakan tupoksi dalam bekerja. Singh & Sharma (2017) dalam penelitian yang mereka lakukan menjelaskan bahwa orang-orang yang memiliki *adversity quotient (AQ)* yang tinggi dapat terus bergerak maju dan sukses serta terus meningkat dalam kehidupan mereka.

Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun adalah Sekolah milik Kementerian Perhubungan yang berkedudukan dibawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan disingkat BPSDM. Menteri Perhubungan (Menhub) Budi Karya Sumadi berharap semua pegawai Kementerian

Perhubungan (Kemenhub) dapat menjalankan tugas dengan penuh integritas, dedikasi, dan tanggung jawab demi mendukung perkembangan transportasi Indonesia. Adapun beberapa aspek yang menghambat kinerja seperti motivasi kerja, stress, dan konflik. Penyebab stres atau *stressor* adalah perubahan fisiologis maupun psikologis pada lingkungan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal yang mengawali atau yang menyebabkan perubahan dan berdampak menurunnya kualitas kinerja pegawai. Menurut Srivastava dan Singh (dalam Singh dan Sharma, 2017), stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan atau kecemasan psikologis dan emosional akibat keadaan yang tidak diinginkan atau menantang. Occupational stress disebabkan kondisi yang tidak menguntungkan ditempat kerja. Motivasi dibutuhkan agar kinerja yang dilakukan semakin meningkat, dengan adanya motivasi kerja akan terjadi peningkatan kualitas kerja sehingga efisiensi dan efektivitas yang tinggi, menghasilkan produktifitas yang tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Fenomena masalah yang terjadi di Politeknik Perkeretaapian Indonesia madiun adalah terkait pemberlakuan wfh dan wfo yang terkadang membuat beban kerja tidak merata sehingga tuntutan tugas yang kurang terstruktur, di PPI Madiun sistem operasional kerjanya tidak selalu berkelanjutan sekali ada tugas bisa jadi sangat banyak dalam waktu yang singkat, dan jika sekalinya tidak ada maka terjadi kekosongan kegiatan, ketidak teraturan tersebut dapat menyebabkan terjadinya stress, stress karena kebosanan maupun stres karena tugas yang menumpuk secara tiba-tiba. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Adversity Quotient (AQ), Occupational Stress terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh Adversity Quotient (AQ), Occupational Stress terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

### Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PPNPN PPI Madiun berjumlah 112 orang . Data jumlah pegawai

PPNPN PPI Madiun adalah sebanyak 112 pegawai dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan subjek penelitian (Sugiyono, 2003).

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari : (1) Adversity Quotient (AQ) (2) Occupational stress (3) Motivasi kerja (4) Kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuisioner dengan melakukan penyebaran kuisioner dan kemudian diolah menggunakan data SPSS.

Analisis data yang digunakan diagram jalur. Dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian.

H1 Adversity quotient (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$

H2 Adversity quotient (X1) terhadap Motivasi Kerja (M) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$

H3 Occupational Stress (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$

H4 Occupational Stress (X2) terhadap Motivasi kerja (M) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$

H5 Motivasi kerja (M) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$

H6 Adversity quotient (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi kerja (M) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$

H7 Occupational Stress (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi kerja (M) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$ .

### Hasil dan Pembahasan

Model analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu:

- a. Variabel bebas (X1) yaitu *adversity quotient*, (X2) yaitu *occupational stress*
- b. Variabel mediasi atau variabel *intervening* (M), yaitu motivasi kerja
- c. Variabel terikat (Y), yaitu kinerja pegawai

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisa regresi linier sederhana

**Tabel Analisis Regresi Linier Berganda 1 (X1/AQ, X2/OS terhadap KP)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,536	3,401		5,156	,000		
	X1	,247	,067	,319	3,672	,000	,960	1,042
	X2	,200	,063	,275	3,164	,002	,960	1,042

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olah SPSS, 2021

Persamaan linear antara X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut :

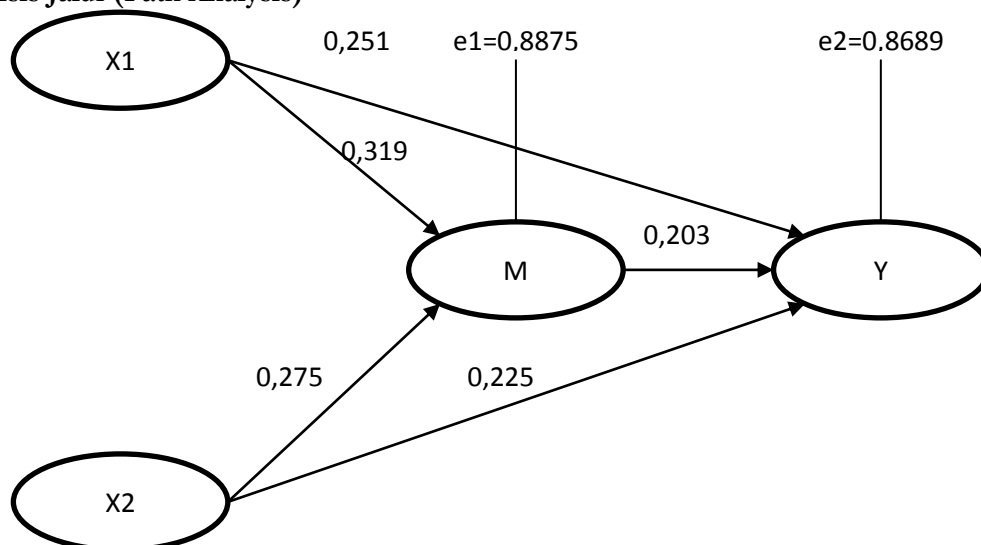
$$Y = 17,536 + 0,247 X1 + 0,200 X2$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi X1 positif sebesar 0,247 yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi X1 maka akan meningkatkan Y, dan sebaliknya jika semakin rendah X1 akan menurunkan Y.
- 2) Koefisien regresi X2 positif sebesar 0,200 yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi X2 maka akan meningkatkan Y, dan sebaliknya jika semakin rendah X2 akan menurunkan Y.

**Tabel Analisis Regresi Linier Berganda 2 (X1/AQ, X2/OS, dan M/MK terhadap KP)**

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)



**Gambar Analisis Jalur X1 dan X2 Terhadap Y Dengan M Sebagai Variabel Intervening**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,212	3,401		4,767	,000		
	X1	,195	,070	,251	2,766	,007	,847	1,180
	X2	,164	,064	,225	2,550	,012	,896	1,116
	M	,150	,069	,203	2,163	,033	,798	1,253

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olah SPSS, 2021

Persamaan linear dari hasil analisis di atas dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 16,212 + 0,195 X1 + 0,164 X2 + 0,150 M$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi X1 positif sebesar 0,195 yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi X1 maka akan meningkatkan Y, dan sebaliknya jika semakin rendah X1 akan menurunkan Y.
- 2) Koefisien regresi X2 positif sebesar 0,164 yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi X2 maka akan meningkatkan Y, dan sebaliknya jika semakin rendah X2 akan menurunkan Y.
- 3) Koefisien regresi M positif sebesar 0,150 yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi M maka akan meningkatkan Y, dan sebaliknya jika semakin rendah M akan menurunkan Y.



Berdasarkan dari gambar analisis jalur, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

- a. Uji Analisis Jalur X1 terhadap Y Melalui M
- 1) Pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 0,251.
  - 2) Pengaruh X1 terhadap M sebesar 0,319, dan pengaruh M terhadap Y sebesar 0,203, dengan demikian pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui M adalah sebesar  $0,319 \times 0,203 = 0,0648$ .
  - 3) Pengaruh total X1 terhadap Y melalui M yaitu  $0,319 + 0,065 = 0,384$ .

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y melalui M lebih besar dibanding pengaruh langsung X1 terhadap Y. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa M menjadi variabel yang memediasi antara X1 terhadap Y.

- b. Uji Analisis Jalur X2 terhadap Y Melalui M
- 1) Pengaruh langsung X2 terhadap Y sebesar 0,225.
  - 2) Pengaruh X2 terhadap M sebesar 0,275, dan pengaruh M terhadap Y sebesar 0,203, dengan demikian pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui M adalah sebesar  $0,225 \times 0,203 = 0,0457$ .
  - 3) Pengaruh total X2 terhadap Y melalui M yaitu  $0,225 + 0,046 = 0,271$ .

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh X2 terhadap Y melalui M lebih besar dibanding pengaruh langsung X2 terhadap Y. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa M menjadi variabel yang memediasi antara X2 terhadap Y.

### Pembahasan

H1 : Adversity quotient (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$  Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa advesirsity quotient (X1/AQ) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (M/MK) pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun yaitu sebesar 0,319. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien standardized beta 0,319 dan signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan adversity quotient terhadap

motivasi kerja pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun.

Dari Hasil penelitian ini mendukung pendapat Utami dan Dewanto (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *adversity quotient* terhadap motivasi kerja guru, artinya bahwa semakin tinggi *AQ*, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula motivasi kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* yang dialami pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun yang meliputi aspek: kendali diri (*control*), asal-usul dan pengakuan (*origin & ownership*), jangkauan (*reach*), daya tahan (*endurance*) termasuk dalam dimensi kendali diri (*control*(C)) menyebabkan para pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun memiliki keyakinan dapat merubah hidup menjadi lebih baik jika peduli atas tanggung jawab dan tugas sebagai pegawai. Pegawai dengan kecerdasan tersebut mampu menunjukkan motivasi yang tinggi di Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun yang dilihat dari kemampuan memotivasi diri dan mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, menemukan cara untuk menghadapi kesulitan, pantang menyerah, dan cepat tanggap dalam mencari penyelesaian.

H2: Adversity quotient (X1) terhadap Motivasi Kerja (M) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$  Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa *adversity quotient* (X1/AQ) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y/KP) pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun yaitu sebesar 0,251. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien standardized beta 0,251 dan signifikansi  $0,01 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Utami dan Dewanto (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *adversity quotient* terhadap kinerja perawat Ngudi Waluyo Wlingi, yang menyatakan bahwa semakin meningkat tingkat *AQ* akan mengakibatkan semakin baik pula kinerja perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan. Hasil penelitian ini juga

mendukung hasil penelitian Laura & Sunjaya (2009) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan Holiday Inn Bandung, yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient*, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

H3: Occupational Stress (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$  Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa occupational stress (X2/OS) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (M/MK) pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun yaitu sebesar 0,275. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien standardized beta 0,275 dan signifikansi  $0,01 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan occupational stress terhadap motivasi kerja Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun.

H4: Occupational Stress (X2) terhadap Motivasi kerja (M) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$  Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa occupational stress (X2/OS) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Y/KP) pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun yaitu sebesar 0,225. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien standardized beta 0,225 dan signifikansi  $0,01 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan occupational stress terhadap kinerja pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun.

H5 : Motivasi kerja (M) terhadap kinerja pegawai (Y) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$  Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa motivasi kerja (M/MK) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y/KP) pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun yaitu sebesar 0,203. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien standardized beta 0,203 dan signifikansi  $0,03 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan occupational stress terhadap kinerja pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun.

*McClelland's Achievement Motivation Theory* dikemukakan oleh David McClelland (Hasibuan, 2003:230-232), berpendapat bahwa setiap karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini

dilepaskan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Seorang pegawai harus memenuhi faktor pendorong tersebut untuk memenuhi kebutuhannya maka ia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka guru bekerja dengan baik sehingga kinerja pegawai akan tinggi pula.

H6: Adversity quotient (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi kerja (M) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$  Hasil penelitian ini menunjukkan penemuan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pemediasi pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja secara parsial. Artinya motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi secara langsung dan tidak langsung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien standardized beta 0,384 dan signifikansi  $0,03 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dewanto (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *adversity quotient* terhadap kinerja perawat Ngudi Waluyo Wlingi.

H7: Occupational Stress (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi kerja (M) signifikan jika  $\alpha \leq 0,05$  Hasil penelitian ini menunjukkan penemuan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pemediasi pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja secara parsial. Artinya motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi secara langsung dan tidak langsung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien standardized beta 0,271 dan signifikansi  $0,03 < 0,05$ .

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data yang penulis peroleh penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung *adversity quotient* secara positif terhadap motivasi kerja pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun
2. Terdapat pengaruh langsung *adversity quotient* secara positif terhadap kinerja pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun
3. Terdapat pengaruh langsung occupational stress secara positif terhadap motivasi kerja pegawai

- Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun
4. Terdapat pengaruh langsung occupational stress secara positif terhadap kinerja pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun
  5. Terdapat pengaruh langsung occupational stress secara positif terhadap kinerja pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun
  6. Terdapat pengaruh langsung adversity quotient secara positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun
  7. Terdapat pengaruh langsung occupational stress secara positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun

#### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya:  
Pengumpulan data dapat pula ditambah dengan wawancara kepada subyek penelitian agar data primer yang disebarkan benar-benar menjelaskan keadaan yang sebenarnya.
2. Lembaga/Kantor  
Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun hendaknya meningkatkan *AQ* pegawai yang dapat dilakukan dengan menggunakan 44 cara (Stoltz, 2000:357) yang bermanfaat dalam menumbuhkan budaya dan perilaku ber *AQ*. Keempat puluh empat cara tersebut dapat dikelompokkan menjadi 6 (enam) kategori berikut ini (Stoltz, 2000:357-70):
3. Pegawai/ Karyawan  
Diharapkan pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia dapat meningkatkan kecerdasan *AQ*, sehingga dapat mengelola occupational ditempat kerja dengan motivasi kerja dan meningkatkan produktifitas kinerja pegawai.

#### Daftar Pustaka

- Agustin, Mubiar. 2011. *Permasalah Belajar dan Inovasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Catatan Keenam. Jakarta : Rineka Cipta.
- Awosusi, O., O., Jegede, & Osamede, A. 2011. 'Motivation and job performances among nurses in the ekiti state environment of Nigeria', *International Journal of Pharma and Bio Sciences*, vol. 2, no. 2, pp. 583–95.
- Baron, Reuben M. dan David A. Kenny. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 51 (No. 6): 1173-1182.
- B.Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2011. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Drs.H,Malayu S.P. 2003.*Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Laura & Sunjoyo. 2009. Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada Holiday Inn Bandung. *Call for paper II/2009. Published on preceeding of the 2nd national symposium on may 30th, 2009, bandung: management department, economics faculty, maranatha christian university, pp.368-393*
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Akademi Manajemen Perusahaan, YKPN, Yogyakarta.
- Mathis, Robert, L dan John H. Jakson,. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Dua. Jakarta. Salemba Empat.

- Nyoman Sukardewi, Nyoman Dantes, Nyoman Natajaya. 2013. *Kontribusi adversity quotient (AQ), etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura*. Volume 4
- Dantes Taman S.M Yudana. 2013. *Kontribusi Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, dan Ketahananmalangan (Adversity Quotient) Terhadap Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem Bali*. *Jurnal volume 4*.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Jakarta: STIE YKPN.
- Srimulyani, V. A. 2010. *Anteseden Affective Commitment Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, dan Ponorogo*. *Widya Warta* No. 01 Tahun XXXIV.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2014. *Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Bandung: ALFABETA.
- Surekha. 2001. *Adversity Intelligence*, Jakarta: Pustaka Umum
- Stoltz, GP. 2000, *Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Utami, Endah Woro & Aryo Dewanto. 2013. *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi di RSUD “Ngudi Waluyo”Wlingi*. *Jurnal Dirjen Dikti no. 66b/DIKTI/KEP/20*
- Waruwu, Elfiati. 2015. *Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru kelas sekolah dasar di kota Gunungsitoli dengan tunjangan profesi guru sebagai variabel moderasi*.
- Wells, William, Jhon Burnet & Sandra Moriarty. 2000. *Adversiting: Principles and Praticce*. Fifth Edition. Prentice-Hall
- <https://www.spssindonesia.com/2017/03/cara-uji-analisis-jalur-path-analysis.html>
- <https://www.ruangguru.com/blog/revolusi-industri-4.0>
- <http://dephub.go.id/post/read/pembentukan-karakter-calon-taruna-perhubungan-diperlukan-untuk-hasilkan-sdm-transportasi-yang-tangguh>