

Hubungan Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Karyawan Divisi Marketing dan *Debtcollector Multifinance*

Desy Arisandy¹, Muhammad Irfan Nugraha^{2*}

^{1,2}Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma Palembang
E-mail korespondensi: ^{2*}muhammd921998@gmail.com

Keywords: *adversity quotient, employee, working motivation*

Abstract

Multifinance company X Palembang is one of the multifinance companies located in Palembang, just like other companies that focus on motor vehicle loans, electronic loans, personal loans, and the like. This company gives the burden of performance achievement targets to the marketing division and debt collector which is quite heavy. This has led to involuntary turnover in both divisions. Despite experiencing involuntary turnover, there are still employees who survive and work in this company, because they have adversity quotient in themselves. One of the factors that influence this adversity quotient is work motivation. So the purpose of this study is to determine the relationship between work motivation and adversity quotient. The number of samples in this study were 75 employees who were part of a population of 95 employees of the marketing and debt collector divisions. The sampling technique uses random sampling technique. Data collection method is done using work motivation scale and adversity quotient. The data analysis method used is simple linear regression analysis. Based on the correlation value obtained between work motivation and adversity quotient variables, namely with a value of $R = 0.716$ with a value of $R\text{ Square} = 0.512$ and $P = 0.000$ where the value of $p < 0.01$. This shows that there is a very significant relationship between work motivation and adversity quotient of marketing division employees and debt collector of multifinance company X in Palembang.

Kata kunci: *adversity quotient, karyawan, motivasi kerja*

Abstrak

Perusahaan multifinance X Palembang adalah salah satu perusahaan *multifinance* yang berfokus kepada kredit kendaraan bermotor, kredit elektronik, pinjaman pribadi, dan sejenisnya. Perusahaan ini memberikan beban target capaian kinerja kepada divisi *marketing* dan *debt collector* yang cukup berat. Sehingga menimbulkan kedua divisi ini mengalami *involuntary turnover*. Meskipun mengalami

involuntary turnover, namun masih terdapat para karyawan yang tetap bertahan dan bekerja di perusahaan ini, karena memiliki *adversity quotient* dalam diri. Salah satu faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* ini adalah motivasi kerja. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan *adversity quotient*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 75 karyawan yang merupakan bagian dari populasi sebanyak 95 karyawan divisi marketing dan *debt collector*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan skala motivasi kerja dan *adversity quotient*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan nilai korelasi yang didapatkan antara variabel motivasi kerja dan *adversity quotient*, yaitu dengan nilai $R = 0,716$, nilai $R^2 = 0,512$ nilai $F = 92.459$ dan $p = 0,000$ dimana nilai $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dan *adversity quotient* karyawan divisi marketing dan *debt collector* perusahaan multifinance X Palembang.

Sitasi: Arisandy, D., & Nugraha, M. I. (2025). Hubungan Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Karyawan Divisi Marketing dan *Debtcollector Multifinance*. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 12(1), 224-236. <https://doi.org/10.35891/jip.v12i1.4937>

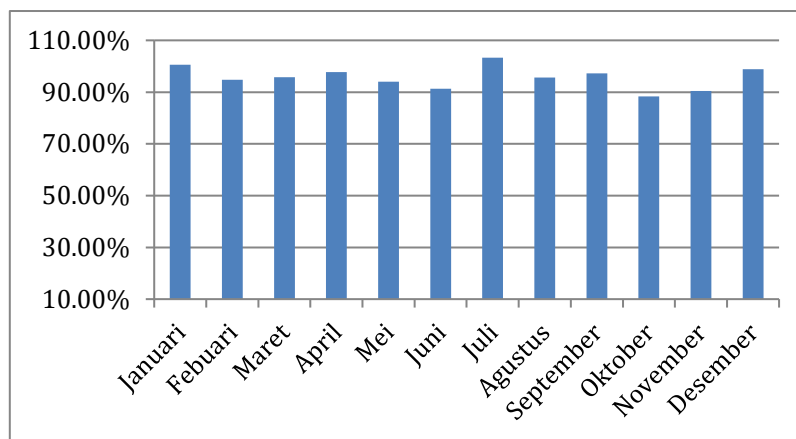
Pendahuluan

Perusahaan *multifinance* yakni perusahaan merujuk pada entitas bisnis yang menyediakan berbagai layanan pembiayaan untuk kebutuhan konsumen dan korporat. Perusahaan *multifinance* ini berfokus kepada kredit kendaraan bermotor, kredit elektronik, pinjaman pribadi, dan sejenisnya. Salah satu bentuk perusahaan *multifinance* adalah perusahaan *multifinance X* di Palembang. Pada perusahaan *multifinance X* Palembang ini, terdapat beberapa divisi antara lain divisi sumber daya manusia (SDM), divisi keuangan, divisi marketing dan divisi *debt collector*. Divisi yang menjadi fokus penelitian yakni divisi marketing dan *debt collector*. Hal ini karena pada kedua divisi ini tanggung jawab beban kerja lebih berat serta memiliki resiko kerja yang berat dengan bekerja di lapangan. Divisi marketing mempunyai tanggung jawab kerja mencari konsumen untuk mengajukan pinjaman, bertanggung jawab dalam

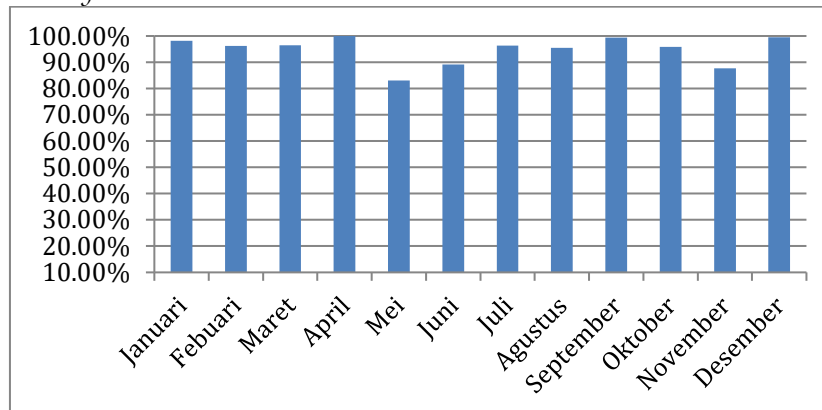
angsuran bulanan konsumen, membantu konsumen memenuhi persyaratan untuk mengajukan pinjaman dan survey ke lokasi rumah tempat konsumen. Pada divisi *debt collector* mempunyai tanggung jawab kerja menagih konsumen yang mempunyai permasalahan dalam melakukan pembayaran angsuran bulanan dan menyita barang konsumen untuk dijadikan jaminan pembayaran. Pada divisi marketing dan divisi *debt collector* diharuskan memenuhi target bulanan yang telah diberikan oleh perusahaan *multifinance* ini. Adapun target pencapaian karyawan divisi marketing dan *debt collector* pada Perusahaan X ini dijelaskan pada gambar 1.

Gambar 1

Target Pencapaian Pengajuan Pinjaman Konsumen di Divisi Marketing Perusahaan X 2023



Pada gambar 1 di atas, perlu diketahui dahulu bahwa target pencapaian pengajuan pinjaman pada divisi marketing perbulannya sejumlah Rp 150.000.000,00 per karyawan dikali jumlah karyawan divisi marketing. Adapun hasil pencapaian target ini mengalami fluktuatif di setiap bulannya, Berdasarkan target pencapaian yang bisa kita lihat di tahun 2023, hasilnya menerangkan target capaian terealisasi di bulan Januari dan bulan Juli.

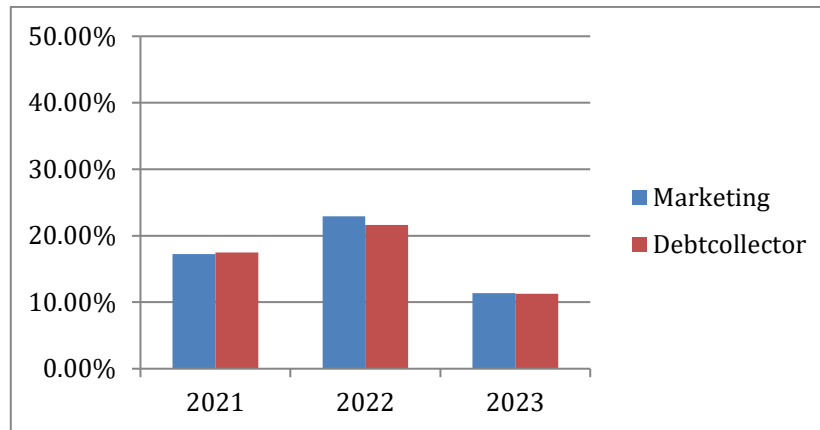
Gambar 2*Target Pencapaian Karyawan Perusahaan X Divisi Debt collector Pada 2023*

Pada gambar 2 di atas, perlu diketahui dahulu bahwa target pencapaian pengajuan pinjaman pada divisi *debtcollector* perbulannya sejumlah Rp 100.000.000,00 per karyawan dikali jumlah karyawan divisi marketing. Berdasarkan data diatas terkait pencapaian kinerja, bisa diketahui pada bulan April divisi *debt collector* mencapai target yang terealisasi.

Berdasarkan data diatas mengenai target pencapaian kinerja pada divisi marketing dan divisi *debt collector*, bisa diketahui para karyawan pada kedua divisi ini mengalami target pencapaian kinerja di setiap bulannya yang tidak terealisasi. Target pencapaian kinerja yang tidak terealisasi ini disebabkan oleh beban pencapaian target yang cukup berat, di setiap bulannya pada divisi marketing diberikan target sejumlah Rp 150.000.000,00 per karyawan dan pada divisi *debtcollector* diberikan target sejumlah Rp 100.000.000,00 per karyawan di setiap bulannya. Beban lain yang dialami oleh para karyawan di divisi marketing adalah kesulitan dalam mencari konsumen baru dengan tujuan untuk memenuhi target pencapaian yang diberikan. Pada divisi *debt collector* juga mengalami beban lain dalam hal kesulitannya menagih konsumen yang melakukan penunggakan bayaran angsuran. Berkaitan dengan adanya beban pencapaian target yang cukup berat serta beban lain yang dialami oleh divisi marketing dan divisi *debt collector* pada perusahaan *multifinance X* membuat beberapa karyawan di divisi marketing dan divisi *debt collector* mengalami *turnover*,

Gambar 3

Data Turnover Karyawan Divisi Marketing dan Debt collector Perusahaan Multifinance 2021 s/d 2023



Pada grafik 3 di atas, diketahui data *turnover* di divisi marketing pada perusahaan *multifinance X Palembang* mengalami *turnover* yang tidak stabil. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari perusahaan ini mengenai data *turnover* pada divisi marketing dan divisi *debt collector* di atas, diketahui bahwa data *turnover* ini merujuk pada *involuntary turnover*. *Involuntary turnover* yang terjadi pada dua divisi ini yang mana karyawan diberhentikan atau dikeluarkan oleh perusahaan *multifinance* ini. Hal ini dikarenakan para karyawan mempunyai kinerja yang buruk dalam bekerja terutama dalam target bulanan yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai.

Meskipun pada kedua divisi ini mengalami *involuntary turnover*, namun masih terdapat para karyawan yang terus menetap dan bekerja dengan baik serta terus berjuang untuk mengatasi masalah dan beban kerja yang dialami. Sehingga para karyawan yang masih memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan pada kedua divisi inilah yang menjadi daya tarik peneliti yang menjadi fokus penelitian di perusahaan *multifinance X Palembang*. Para karyawan di kedua divisi mempunyai kemampuan daya juang dalam mengatasi masalah dan beban kerja yang dihadapi. Adanya daya juang inilah yang dimaksudkan dengan *adversity quotient*.

Stoltz (2005) mengemukakan *adversity quotient* yaitu sebuah kemampuan seseorang dalam menghadapi segala permasalahan dan hambatan dalam hidupnya

dengan mengatasinya, bertahan menghadapi rintangan tersebut. Stoltz (2005) juga berpendapat bahwa dikiaskan seperti menanjaki gunung yang tak kenal letih dalam memenuhi kepuasan. Mencapai kepuasan tersebut maka dibutuhkanlah salah satunya karena adanya *adversity quotient* yang bisa menjadi penentu seseorang dalam menghadapi serta memecahkan masalah.

Adversity quotient menurut Stoltz (2005) dipengaruhi oleh dua faktor yakni internal yang meliputi oleh *adversity quotient*, belajar & merangkul, ketekunan, motivasi, kreativitas, mengambil resiko, dan perbaikan. Sementara itu faktor eksternal meliputi dua faktor yaitu pendidikan dan lingkungan. Menurut Stoltz pada *adversity quotient* salah satu pengaruhnya dari adanya motivasi. Robbins (Izzati & Mulyana, 2019) memberikan definisi motivasi kerja sebuah dorongan yang tinggi dalam berupaya mencapai tujuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Sedangkan Mangkunegara (Izzati & Mulyana, 2019) berpendapat sebuah dorongan energy dalam diri karyawan dengan mendapatkan tujuan dalam perusahaan disebut dengan motivasi kerja. Ketika motivasi kerja karyawan baik, maka memiliki *adversity quotient* yang baik juga. Hal ini karena motivasi kerja akan membantu karyawan untuk melihat tantangan sebagai peluang bukan sebuah kesulitan dan tetap berusaha mencari solusi yang tepat sehingga mendorong untuk tetap fokus pada tujuan serta pekerjaan dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarmizi (2018) mendapatkan hasil $r_{xy} = 0,463$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* karyawan. Adapun terkait penelitian ini dilakukan di salah satu Perusahaan *Multifinance X Palembang* pada divisi marketing dan *debt collector*. Meskipun sebelumnya sudah banyak penelitian terdahulu terkait motivasi dan *adversity quotient*, namun tetap terdapat perbedaan dari tempat penelitian, subjek penelitiannya, serta metode yang diterapkan. Sehingga ditarik atas dasar paparan diatas, peneliti tertarik menelusuri penelitian terkait hubungan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* karyawan divisi marketing dan divisi *debt collector* di Perusahaan *Multifinance X Palembang*.

Metode

Ada dua variabel dalam penelitian ini, variabel terikat dalam penelitian (*dependent variable*) ini yakni *adversity quotient*, sementara itu yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) yakni motivasi kerja.

Karyawan divisi marketing dan *debt collector* pada perusahaan *multifinance* X di Palembang adalah populasi penelitian ini dengan total 95 orang. Teknik sampelnya menggunakan teknik pengambilan sampel secara sederhana. Teknik ini dilakukan dengan mengundi nomor urut data karyawan perusahaan *multifinance* X di Palembang dengan menggunakan *number picker wheel* yang diakses secara *online*. Adapun pembagian divisi sampel dibawah ini :

Tabel 1

Jumlah Karyawan Divisi Marketing & Debt collector Perusahaan Multifinance X Palembang

Divisi	Populasi	Sampel	Tryout
Marketing	60	50	10
<i>Debt collector</i>	35	25	10
Jumlah	95	75	20

Berdasarkan table 1 di atas, bisa dilihat populasi karyawan sejumlah 95 orang yang terdiri dari 60 karyawan divisi marketing dan 35 karyawan divisi *debtcollector*. Pengambilan sampel dilihat dari adaptasi tabel Isaac & Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5% Sugiyono (Sugiyono & Lestari, 2021). Sehingga didapatkan sejumlah 75 karyawan yang akan menjadi sampel penelitian yang diambil dari populasi. Sementara itu sejumlah 20 karyawan yang berbeda dari subjek penelitian akan diberikan skala *try out* (uji coba) sebelum meneliti.

Skala pengambilan data diambil dari scale *adversity quotient* dan motivasi kerja. Skala ini berisikan dua bentuk pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Pilihan dalam skala terdiri dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Pada tiap-tiap respon pilihan memiliki skor tersendiri berdasarkan jenis aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Skala dimodifikasi sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang digunakan. Skala *adversity quotient* disusun atas dasar aspek-aspek teori Stoltz (2005) diantaranya *control*,

origin & ownership, reach & endurance. Skala *adversity quotient* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,970. Skala *work motivation* disusun dari aspek-aspek *work motivation* berdasarkan teori Gomez (Bahri, 2020) diantaranya meliputi kebutuhan, tujuan dan kemampuan dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,967.

Selanjutnya melalui dua tahap dalam analisis data yakni uji asumsi atau prasyarat dan uji hipotesis. Tahap pertama uji mencakup dua pengujian utama, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Sementara itu analisis regresi sederhana digunakan dalam uji hipotesis. Pada pelaksanaan analisis data ini dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Hasil

Tabel 2

Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	Skor Yang Diperoleh (Empirik)			
	Mean	SD	XMin	XMax
<i>Adversity Quotient</i>	189.00	22.720	131	235
Motivasi Kerja	174.25	38.629	112	241

Berdasarkan data deskripsi tersebut, diperoleh data kategorisasi untuk masing-masing variabel dengan maksud menetapkan individu kedalam kelompok berdasarkan atribut ukurnya Arikunto (Budiastuti & Bandur, 2018).

Tabel 3

Kategorisasi Sampel Penelitian Alat Ukur *Adversity Quotient*

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 169,74$	Tinggi	38	51%
$X \leq 169,74$	Rendah	37	49%
	Total	75	100%

Tabel 4

Kategorisasi Sampel Penelitian Alat Ukur Motivasi Kerja

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 181,59$	Tinggi	40	53%
$X \leq 181,59$	Rendah	35	47%
	Total	105	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada table 3 dan 4 diketahui variabel *adversity quotient* terdapat 38 karyawan divisi marketing dan *debt collector* (51%) yang artinya

tinggi dan 37 karyawan (49%) memiliki *adversity quotient* rendah. Sedangkan, Berdasarkan hasil data deskripsi variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa 40 karyawan (53%) pada tingkat tinggi dan 35 karyawan (47%) motivasi kerja yang rendah.

Selanjutnya uji normalitas didapatkan dari kedua data memberikan hasil normal karena $p > 0,05$. *Adversity quotient* menerima nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$), dengan $KS - Z = 0,084$. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai $p = 0,183$ ($p > 0,05$), dengan $KS - Z = 0,092$.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Adversity Quotient	Motivasi Kerja
N			75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		189.00	174.25
	Std. Deviation		22.720	38.629
Most Extreme Differences	Absolute		.084	.092
	Positive		.040	.092
	Negative		-.084	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z			.084	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200	.183

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai F memperoleh sebesar 92.459 dan $p = 0,000$ pada uji linearitas. Hal tersebut menyatakan terdapatnya hubungan linier antara motivasi kerja (X) dan *adversity quotient* (Y).

Table 6
Hasil Uji Linieritas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21346.276	1	21346.276	92.459	.000 ^b
	Residual	16853.724	73	230.873		
	Total	38200.000	74			

a. Dependent Variable: Adversity Quotient

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai $R = 0,748$ dengan nilai R Square sebesar $0,559$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *adversity quotient* karyawan divisi marketing dan *debt collector* perusahaan multifinance X Palembang. Adapun besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi kerja dan *adversity quotient* sebesar $R^2 = 0,559$ atau sekitar $55,9\%$. Jadi masih terdapat $44,1\%$ pengaruh faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *adversity quotient*.

Table 7

Hasil Uji Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.553	15.195

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Diskusi

Berlandaskan pada perhitungan statistik terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada karyawan Multifinance X Palembang dengan data hasil koefisien korelasi $R = 0,748$ atau $74,8\%$ dengan nilai signifikansi (p) sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *multifinance X* di Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Stoltz (2005) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* adalah motivasi kerja. Stoltz (2005) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat berdampak pada *adversity quotient* karyawan, hal ini dikarenakan semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi juga *adversity quotient* pada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh nilai sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja dan *adversity quotient* sebesar $R^2 = 0,559$ atau sekitar $55,9\%$. Jadi masih terdapat $44,1\%$ pengaruh faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *adversity quotient* namun tidak diteliti oleh peneliti. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi *adversity quotient* yaitu daya saing, produktivitas, kreativitas, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar dan merangkul (Stoltz, 2005).

Sumbangan besar diberikan variabel motivasi kerja kepada *adversity quotient* dilandaskan pada teori yang dipakai dan pemilihan kata dalam sebaran skala yang mudah dipahami serta kaitannya dalam fenomena lapangan yang terjadi. Analisis lapangan menunjukkan faktor pengaruh *adversity quotient* karyawan divisi marketing dan *debt collector Multifinance X* di Palembang benar motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam diri akan bersemangat dan efektif dalam bekerja. Motivasi kerja juga mempengaruhi daya juang (*adversity quotient*) karyawan untuk terus menetap dan bekerja dengan baik lagi di perusahaan *multifinance X*.

Dalam teori *Goal-Setting* menurut Edwin A. Locke (Siregar dan Fadilla, 2023) berpendapat bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh penetapan tujuan yang jelas dan menantang. Mereka menemukan bahwa tujuan yang sulit dapat diraih dengan meningkatkan work motivation seseorang yang dapat memicu adanya dorongan untuk bertahan lebih lama dan berusaha keras. ketika seseorang termotivasi untuk mencapai tujuan yang tinggi, mereka cenderung memiliki AQ yang lebih tinggi karena mereka berusaha lebih keras dan tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan.

Berdasarkan hasil data deskripsi diketahui bahwa terdapat 38 karyawan divisi marketing dan *debt collector* (51%) pada tingkat tinggi & 37 karyawan (49%) memiliki *adversity quotient* rendah. Sementara itu, pada variabel motivasi kerja diketahui bahwa sebanyak 40 karyawan (53%) motivasi kerjanya tinggi dan 35 karyawan (47%) rendah. Sehingga kesimpulannya motivasi kerja berada pada tingkat yang tinggi maka tingkat *adversity* yang dimiliki karyawan pun juga meningkat. Ketika motivasi kerja tinggi maka karyawan akan bersemangat dan produktif dalam mengejar target bulanan yang diberikan oleh perusahaan sehingga para karyawan bisa terus menetap di perusahaan *multifinance X* ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (.2022) dan Gusri (2018) memaparkan motivasi kerja berkorelasi positif dan signifikan terkait dengan *adversity quotient*. Pada kedua penelitian di atas dimaksudkan bahwa, ketika motivasi kerja tinggi maka tingkat *adversity quotient* juga tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja

rendah maka tingkat *adversity quotient* juga rendah. Begitu juga berkaitan dengan penelitian ini, diketahui bahwa pada perusahaan *Multifinance X* ini divisi marketing dan *debt collector* memiliki motivasi kerja dengan tidak mudah menyerah dan terus berjuang untuk bertahan di perusahaan ini dikarenakan bonus yang diberikan oleh perusahaan ini sangat besar apabila karyawan mampu melampaui pencapaian target perbulan perusahaan. Hal ini lah yang membuat motivasi kerja pada karyawan tinggi dan *Adversity quotient* pada karyawan juga tinggi.

Kesimpulan

Atas dasar data yang diterima maka adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan *adversity quotient* karyawan divisi marketing & *debt collector* di Palembang.

Berkaitan dalam hal ini, karyawan divisi marketing dan *debt collector* diharapkan mampu untuk terus meningkatkan motivasi kerja dengan terus mengasah kemampuan diri agar tetap memiliki rasa semangat dalam menjalani pekerjaan, mempertahankan tujuan cita-cita dan keinginan yang ingin dicapai, terus membuat *planning* atau rencana masa depan yang dituju, serta mengikuti seminar-seminar tentang motivasi kerja. Hal tersebut diharapkan dapat membuat *adversity quotient* yang dimilikipun juga bertahan dalam diri yang menjadikan diri mampu bertahan dalam pekerjaan dengan mampu menghadapi dan mengatasi berbagai masalah, kegagalan maupun sebuah hambatan.

Referensi

- Bahri, B. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 3(1).
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN.
- Devita, & Ahadiyaningsih, K. (2020). The Relationship between the Adversity Quotient (Fighting Power) and Work Motivation of TNI (Indonesia National Army) Members in Kodim 1408/BS Kodam VII Wirabuana. 10(6).
- Gusri, A. (2018). Hubungan Antara Motivasi Pengembangan Karir Dengan Adversity Quotient Pada Mahasiswa Kelas Malam Yang Bekerja.

- Hidayatullah, M. S., & Shadiqi, M. A. (2020).Konstruksi Alat Ukur Psikologi.
- Iskandar, M. Z. (2022).Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan *Adversity Quotient* pada petani karet di Desa Mulyo Rejo Kecamatan Sungai Lilin.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. Penerbit Bintang Surabaya Anggota IKAPI daerah Jawa Timur No: 011/JTI/95.
- Nasution, L. G. (2020).Hubungan Optimisme Dengan *Adversity Quotient* pada Mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jovanbeauty.*
- Stoltz, P. G. (2005). *Adversity Quotient: Mengubah hambatan menjadi peluang.*
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). METODE PENELITIAN KOMUNIKASI (Kuantitatif, Kualitatif, Analisis teks, Cara Menulis Artikel Untuk Jurnal Nasional Dan Internasional).
- Tarmizi, W. (2018).Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan Iradio Medan.