

Motivasi Pengembangan Karir Terhadap *Adversity Quotient* Pada Mahasiswa Kelas Malam Yang Bekerja

Amarisma Gusria¹, Marisya Pratiwi²

^{1,2} Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
e-mail: ¹amarismagusriaa@gmail.com, ²marisya.p@fk.unsri.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara motivasi pengembangan karir dengan *adversity quotient* pada mahasiswa kelas malam yang bekerja. Hipotesis penelitian yaitu ada hubungan antara motivasi pengembangan karir dengan *adversity quotient* pada mahasiswa kelas malam yang bekerja. Populasi penelitian adalah mahasiswa kelas malam yang kuliah sambil bekerja sebagai pegawai tetap, pendidikan terakhir D3/SMA, hari senin – jumat menjalani aktivitas kuliah sambil bekerja minimal 7 jam/hari. Partisipan yang terlibat pada penelitian ini berjumlah 150 orang mahasiswa dari kelompok populasi. Partisipan untuk pengujian alat ukur adalah sebanyak 50 orang mahasiswa dari kelompok populasi. Motivasi pengembangan karir diukur dengan skala motivasi yang mengacu pada Siagian (2004) dan *adversity quotient* dari Stoltz (2004). Analisis data menggunakan korelasi. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai korelasi (r) sebesar 0,309. Ini menunjukkan motivasi pengembangan karir memiliki hubungan yang sifatnya positif dengan *adversity quotient*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci: *Adversity Qiotient, Motivasi Pengembangan Karir*

Abstract. *The research objective was to determine the relationship between motivation of career development and adversity quotient on working students. The study hypothesis that there is relationship between motivation of career development and adversity quotient on working students. The population of this study is the students which working as a permanent employee more than 7 hours in one day (Monday – Friday), least educated is D3 and SHS. Participants involved in this study amounted to 150 students from the population group. The participants for testing the measuring instruments were 50 students from the population group. Motivation of career development and adversity quotient measured by the scale motivation of career development and adversity quotient, with reference to the dimensions of motivation by Siagian (2014) and adversity quotient by Stoltz (2004). Data analysis using correlation analysis. The result of the correlation analysis obtained by value of correlation (r) 0,309 and signification 0,000 ($p < 0,05$). It shows that motivation of career development have a positive correlation to adversity quotient. Thus, the hypothesis is accepted.*

Keywords: *Adversity Qiotient, Motivation of Career Development*

PENDAHULUAN

Menurut Syah (2014), di perguruan tinggi mahasiswa dituntut untuk lebih mandiri dalam mengatur jadwal belajar menurut kadar kemampuannya, mengatur sendiri jadwal kuliah dan menentukan sendiri target belajar dan kelulusannya. Tentu selain kebebasan yang luas, juga diiringi dengan tanggung jawab yang lebih besar daripada pelajar di SMA/SMK.

Mahasiswa harus mengikuti kuliah, membuat tugas, ujian, hingga pada akhirnya wajib menyusun tugas akhir berupa skripsi sebagai syarat kelulusan. Tetapi, belajar di perguruan tinggi tentu berbeda dengan belajar di sekolah menengah. Mahasiswa dituntut untuk memiliki kemandirian di perguruan tinggi. Ini tentu memiliki tantangan tersendiri bagi mahasiswa karena harus dapat mengatur diri sendiri saat proses perkuliahan berlangsung untuk mencapai gelar sarjana. Terlebih bagi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, tentu akan memiliki lebih banyak tantangan yang harus dihadapi daripada mahasiswa yang tidak bekerja. Pada satu sisi, mereka perlu bekerja. Namun, di sisi yang lain mereka harus tetap mengikuti aktivitas sebagai mahasiswa.

Hal ini sejalan dengan fenomena yang peneliti dapatkan pada mahasiswa Universitas B kelas malam yang bekerja. Mereka mendapatkan kesulitan-kesulitan setiap harinya dan mereka dituntut untuk mengatasi kesulitan tersebut. Jika mahasiswa tidak dapat menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang ada, maka akan membuat mahasiswa tidak maksimal dalam menjalankan aktivitas kuliah sambil bekerja.

Menurut Rice dan Dolgin (Octavia & Nugraha, 2013) aktivitas kuliah sambil bekerja menuntut mahasiswa untuk dapat menyeimbangkan antara aktivitas dalam bekerja dan kuliah. Apabila mahasiswa tidak dapat mengatur aktivitas akademik dan kerja yang baik, maka akan mengganggu kegiatan akademik mahasiswa tersebut, seperti tidak fokus pada perkuliahan, menunda penyelesaian tugas kuliah, jadwal istirahat dan belajar tidak teratur, jarang berinteraksi dengan teman dan dosen saat di kampus (Octavia & Nugraha, 2013).

Mahasiswa yang bekerja diharapkan memiliki berbagai kemampuan untuk menyelesaikan kesulitan atau permasalahan yang muncul saat menjalankan aktivitas akademik dan bekerja (Stoltz, 2004). Salah satu kemampuan yang mempengaruhi seseorang dalam menghadapi kesulitan dihidupnya adalah *adversity quotient* (Stoltz, 2004). *Adversity quotient* menurut Stoltz (2004) adalah kemampuan bertahan dan tidak menyerah saat menghadapi kesulitan dan digunakan untuk membantu seseorang memperkuat kemampuan serta ketekunan mereka saat menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari. Hal ini didukung oleh Phoolka & Kaur (2012) bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan dalam situasi yang sulit dan kemampuan yang mendorong individu untuk mampu mengatasi kesulitan – kesulitan yang ada, terutama terkait dengan menjalankan aktivitas kuliah dan bekerja.

Adanya *adversity quotient* pada mahasiswa dapat membantu mahasiswa untuk tetap menjaga aktivitas saat menjalani pekerjaan atau aktivitas sehari-hari agar tidak terganggu dengan adanya kesulitan yang muncul. Hal ini dikarenakan *Adversity quotient* memperlihatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tantangan dan kemampuan untuk bekerja keras agar kesulitan yang ada tidak mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan sehari-hari (Soltz, 1997; Venkatesh & Shivaranjani, 2015). Menurut Stoltz (2004), *Adversity quotient* juga dikenal sebagai suatu ukuran untuk mengetahui sebuah respon individu terhadap kesulitan yang akan berakibat memperbaiki efektivitas pribadi dan profesional mahasiswa secara keseluruhan dalam menjalankan aktivitas kuliah sambil bekerja.

Adversity quotient mahasiswa dapat dilihat dari dimensi yang disingkat menjadi CO2RE, yaitu *control* (kendali), *origin* dan *ownership* (asal usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), *endurance* (daya tahan). Dimensi *control* (kendali) membahas mengenai cara individu merasakan kendali terhadap peristiwa yang menimbulkan kesulitan. *Origin* dan *ownership*

(asal usul dan pengakuan) membahas mengenai sejauh mana individu mengakui akibat kesulitan yang ada. *Reach* (jangkauan) membahas mengenai sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. *Endurance* (daya tahan) membahas mengenai anggapan individu mengenai kesulitan dan/atau penyebab-penyebabnya akan berlangsung lama atau tidak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* adalah motivasi (Stoltz, 2004), dimana individu akan bertahan dalam kesulitan dan mengatasinya dikarenakan adanya dorongan-dorongan tertentu pada individu untuk mencapai sebuah tujuan. Hal ini sesuai dengan definisi motivasi menurut Siagian (2004) bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang dapat membuat individu rela mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Faktor pendorong dari individu untuk melakukan sebuah aktivitas tertentu menurut Gitosudarmo (Sutrisno, 2009) adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Jika ada kebutuhan dari individu yang belum terpenuhi, hal tersebut akan menggerakkan individu dalam menetapkan tujuan atau apa yang harus dicapai untuk memenuhi kebutuhan atau tujuannya.

Motivasi memiliki kaitan yang erat dengan pengembangan karir (Siagian, 2004). Pengembangan karir menurut Rivai dan Sagala (Priansa, 2014) merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Siagian (2004) adanya kebutuhan mencapai tujuan akan menimbulkan kebutuhan yang pada akhirnya memunculkan motivasi untuk mengembangkan karirnya.

Fenomena yang peneliti dapatkan di beberapa universitas yang ada di kota P, menggunakan metode survei adalah mahasiswa yang bekerja terdorong untuk menjalani aktivitas sebagai mahasiswa dikarenakan keinginannya untuk mendapatkan posisi pekerjaan yang lebih baik dari yang dijalannya sekarang. Individu yang ingin meningkatkan karirnya dalam bekerja, maka harus dilakukan melalui proses pembelajaran formal untuk meningkatkan keterampilan yang di dapat di bangku kuliah. Peningkatan keterampilan inilah yang dijadikan acuan pengembangan karir yang dianjurkan pada setiap karyawan agar dapat melanjutkan pendidikan sesuai dengan jenis pekerjaan yang digeluti saat ini. Selain itu, motivasi yang timbul dari lingkungan sekitar pun akan menjadi sebuah dorongan pada individu karna lingkungan sekitar menjadi acuan agar menjadi individu yang diterima secara sosial. Terdapat keinginan agar dapat diterima secara sosial oleh masyarakat karena manusia sebagai makhluk sosial tentu menginginkan kehidupan yang layak dan dapat membahagiakan diri sendiri maupun orang lain dengan pengembangan karir yang telah dicapainya.

Sehubungan dengan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan hipotesis yaitu “Apakah terdapat hubungan antara motivasi pengembangan karir dengan *adversity quotient* pada mahasiswa kelas malam yang bekerja?”.

METODE

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala psikologis. Skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *adversity quotient* dan skala motivasi pengembangan karir. Skala *adversity quotient* yang dibuat oleh peneliti berdasarkan dimensi dari Stoltz (2004) yang terdiri dari *control* (kontrol), *origin* dan *ownership* (asal usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), *endurance* (daya tahan). Skala ini terdiri dari 25 aitem.

Penelitian ini menggunakan skala motivasi pengembangan karir yang dibuat oleh peneliti berdasarkan komponen motivasi dari Siagian (2004) yang terdiri dari kebutuhan, dorongan dan tujuan. Skala ini terdiri dari 19 aitem.

Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas aitem dari skala yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi. Sebuah aitem dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi setidaknya 0,30. Peneliti menggunakan teknik reliabilitas *Alpha Cronbach* untuk reliabilitas, dimana Koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi sendiri terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Untuk melakukan uji normalitas, peneliti menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang dibantu oleh program *SPSS* versi 16.0 *for windows*. Data yang dianggap normal adalah data yang memiliki signifikansi $p > 0,05$. Selanjutnya, peneliti menggunakan *Test of Linearity* dengan bantuan *SPSS* versi 16.0 *for windows* untuk uji linieritas. Hubungan antar variabel dikatakan linier, jika nilai signifikansi *linearity* berada di bawah nilai kritis ($p < 0,05$) dan dikatakan nonlinier jika nilai signifikansi *linearity* berada di atas nilai kritis ($p > 0,05$).

Teknik statistik yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan uji korelasi *pearson product moment*. Teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat hubungan antar variabel yang diukur dan merupakan teknik statistik parametrik.

Populasi dan Sampel

Subjek dalam penelitian ini adalah 150 mahasiswa kelas malam yang bekerja sebagai pegawai tetap di Universitas A, Universitas B, dan Universitas C, Universitas D, dan Universitas E di kota P. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dalam bentuk *sampling insidental*. Peneliti menentukan jumlah sampel sesuai dengan teori *Roscoe*. Selain itu, peneliti juga melakukan uji coba alat ukur terhadap 50 mahasiswa kelas malam yang bekerja sebagai pegawai tetap.

HASIL

Deskripsi Subjek Penelitian

Peneliti melakukan beberapa kategorisasi untuk data deskriptif subjek dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	68	45,33%
Perempuan	82	54,67%
Total	150	100%

Berdasarkan jenis kelamin, subjek dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada subjek laki-laki. Jumlah subjek perempuan adalah 82 orang (54,67%), sedangkan subjek laki-laki sebanyak 68 orang (45,33%).

Tabel 2.

Deskripsi Berdasarkan Usia Subjek Penelitian

Usia	Jumlah	Presentase
20	2	1,34%
21	6	4%
22	29	19,33%
23	37	24,67%
24	52	34,66%
25	12	8%
26	3	2%
27	3	2%
28	3	2%
29	3	2%
Total	150	100%

Berdasarkan usia, subjek pada penelitian ini di dominasi oleh usia 24 tahun sebanyak 52 orang (34,66%), kemudian diikuti oleh responden terbanyak kedua dengan usia 23 tahun sebanyak 37 orang (24,67%), kemudian tertinggi ketiga diduduki oleh usia 22 tahun sebanyak 29 orang (19,33%). Usia terendah subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 20 tahun sebanyak 2 orang (1,34%).

Tabel 4.

Deskripsi Berdasarkan Lama Menjalani Aktivitas Kuliah Sambil Bekerja Subjek Penelitian

Lama Menjalani Aktivitas Kuliah Sambil Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	38	25,33%
1-2 tahun	43	28,67%
2-3 tahun	47	31,33%
3-4 tahun	19	12,67%
4-5 tahun	3	2%
Total	150	100%

Subjek penelitian ini paling banyak menjalani aktivitas kuliah sambil bekerja selama 2-3 tahun, yaitu sebanyak 47 orang (31,33%). Subjek dengan lama bekerja sambil kuliah selama 1-2 tahun menduduki posisi kedua dengan jumlah subjek sebanyak 43 orang (28,67%). Tertinggi ketiga di duduki oleh responden dengan lama kuliah sambil bekerja selama <1 tahun, yaitu sebanyak 38 orang (25,33%). Responden yang paling sedikit untuk lama bekerja sambil kuliah terdapat pada 4-5 tahun, yaitu sebanyak 3 orang (2%).

Tabel 5.

Deskripsi Berdasarkan Pekerjaan Subjek Penelitian

Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Swasta	52	34,67%
BUMN	72	48%
PNS	26	17,3%
Total	150	100%

Berdasarkan pekerjaan subjek penelitian, sebanyak 52 orang (34,67%) bekerja sebagai pegawai swasta, sebanyak 72 orang (48%) bekerja sebagai pegawai BUMN dan sebanyak 26 orang (17,3%) bekerja sebagai PNS.

Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti berusaha untuk melakukan analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel penelitian untuk mendapatkan gambaran sebaran masing-masing variabel penelitian. Deskriptif data penelitian tiap-tiap variabel secara lengkap dipaparkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6.
Deskripsi Data Hipotetik dan Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empiris			
	Max	Min	Mean	SD	Max	Min	Mean	SD
<i>Adversity Quotient</i>	100	25	62,6	12,5	88	32	64,33	8,955
Motivasi Pengembangan Karir	76	19	47,5	9,5	71	37	55,76	5,782

Keterangan :

- Min = Skor total minimal
- Max = Skor total maksimal
- Mean = Rata-rata
- SD = Standar deviasi

Tabel 7.
Deskripsi Kategorisasi *Adversity Quotient* Pada Subjek Penelitian

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
$X < 50$	Rendah	7	4,66%
$50 \leq X < 75$	Sedang	123	82%
$X \geq 75$	Tinggi	20	13,37%
Jumlah		150	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, diketahui bahwa subjek pada penelitian ini paling banyak memiliki tingkat *adversity quotient* sedang, yaitu sebanyak 123 orang (82%), kemudian subjek dengan *adversity quotient* tinggi sebanyak 20 orang (13,37%) dan yang paling sedikit yaitu subjek dengan tingkat *adversity quotient* rendah sebanyak 7 orang (4,66%).

Tabel 8.
Deskripsi Kategorisasi Motivasi Pengembangan Karir Pada Subjek Penelitian

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
$X < 38$	Rendah	1	0,66%
$38 \leq X < 57$	Sedang	87	58%
$X \geq 57$	Tinggi	62	41,34%
Jumlah		150	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, diketahui bahwa subjek pada penelitian ini paling banyak memiliki tingkat motivasi pengembangan karir sedang, yaitu sebanyak 87 orang (58%).

Subjek dengan tingkat motivasi pengembangan karir tinggi sebanyak 62 orang (41,34%), sedangkan subjek yang memiliki tingkat motivasi pengembangan karir rendah berjumlah 1 orang (0,66%).

Hasil Analisis Tambahan

Peneliti mengelompokkan subjek penelitian berdasarkan perbedaan jenis kelamin, kemudian peneliti melakukan uji beda (uji *t-test*) terhadap masing-masing variabel untuk mengetahui perbedaan terhadap subjek. Deskripsi data jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 9.
Rangkuman Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Levene's Test	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Adversity Quotient	0,133	0,84	Tidak ada perbedaan
Motivasi Pengembangan Karir	0,118	0,010	Ada perbedaan

Diperoleh hasil signifikansi 0,133 untuk *adversity quotient* dan signifikansi 0,118 untuk motivasi pengembangan karir. Kedua nilai tersebut lebih dari 0,05 sehingga data bersifat homogen. Kemudian peneliti melihat signifikansi (2 tailed) di bagian *assume*. Pada variabel motivasi pengembangan karir diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,010 ($p < 0,05$) sehingga disimpulkan ada perbedaan skor nilai motivasi pengembangan karir berdasarkan jenis kelamin. Selanjutnya, tidak ada perbedaan antara *adversity quotient* berdasarkan jenis kelamin karena hasil signifikansi sebesar 0,84 ($p < 0,05$).

DISKUSI

Hasil analisis menggunakan teknik korelasi menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi pengembangan karir dengan *adversity quotient* pada mahasiswa kelas malam yang bekerja. Lebih lanjut, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara motivasi pengembangan karir dengan *adversity quotient* pada mahasiswa kelas malam yang bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wisesa dan Indrawati (2016) bahwa terdapat hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan motivasi. Hasil penelitian yang sama juga didapatkan oleh Putra, Hidayati dan Nurhidayah (2016) bahwa *adversity quotient* memiliki arah hubungan yang positif terhadap motivasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisesa, Indrawati (2016) bahwa terdapat hubungan yang positif antara AQ dengan motivasi pada mahasiswa universitas udayana yang mengikuti PMW.

Adanya koefisien korelasi yang positif, yaitu 0,309 mengindikasikan korelasi kedua variabel bersifat searah. Jika seseorang memiliki motivasi pengembangan karir yang tinggi maka akan semakin tinggi pula *adversity quotient* seseorang, sebaliknya jika seseorang memiliki motivasi yang rendah maka akan semakin rendah juga *adversity quotient* seseorang.

Hubungan antara motivasi pengembangan karir dengan *adversity quotient* terlihat dari koefisien korelasi sebesar 0,309 yang artinya variabel *adversity quotient* dengan motivasi pengembangan karir memiliki tingkat hubungan yang rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015) bahwa interval koefisien 0,20 – 0,399 memperlihatkan adanya tingkat hubungan yang rendah.

Hubungan antara motivasi pengembangan karir dengan *adversity quotient* memiliki tingkat hubungan yang rendah dikarenakan masih ada hal-hal lain yang diduga dapat berhubungan atau mempengaruhi *adversity quotient* pada diri seseorang. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Stoltz (2004) bahwa *adversity quotient* juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan individu seperti kecerdasan linguistik, kinestetik, spasial, logika matematis, musik, interpersonal dan intrapersonal.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *adversity quotient* menurut Stoltz (2004) adalah stres yang dialami individu dan persepsi terhadap keberhasilan. Stres dan persepsi terhadap keberhasilan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam merespon sebuah kesulitan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* menurut Stoltz (2004) adalah motivasi, tetapi dalam hal ini motivasi yang disampaikan hanya secara umum. Sehingga kemungkinan motivasi-motivasi lain juga dapat mempengaruhi *adversity quotient*. Motivasi lain tersebut misalnya seperti motivasi berprestasi dan motivasi belajar.

Berdasarkan hasil deskripsi data variabel *adversity quotient* pada mahasiswa kelas malam yang bekerja, subjek paling banyak memiliki tingkat *adversity quotient* sedang sebanyak 123 orang (82%) dan subjek dengan *adversity quotient* tinggi sebanyak 20 orang (13,37%). Subjek pada penelitian ini hanya sebanyak 7 orang (4,66%) yang memiliki *adversity quotient* rendah.

Adanya kategorisasi *adversity quotient* yang rendah, sedang dan tinggi tersebut dapat kita rujuk pada pendapat Stoltz (2004). Stoltz (2004) mengkategorikan seseorang yang memiliki *adversity quotient* rendah sebagai *quitters*, seseorang yang memiliki *adversity quotient* sedang disebut dengan *campers* dan seseorang dengan *adversity quotient* yang tinggi disebut dengan *climbers*.

Climbers dikategorikan sebagai orang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi. *Climbers* menurut Stoltz (2004) menunjukkan kerja keras yang selalu berusaha saat menghadapi sebuah tantangan dan kesulitan. *Campers* (seseorang yang memiliki *adversity quotient* sedang) menurut Stoltz (2004) adalah orang-orang yang juga mudah menyerah saat dihadapkan dengan situasi yang sulit. Berbeda dengan *quitters*, *campers* setidaknya mencoba untuk menyelesaikan sebuah kesulitan di awal walaupun tidak lama kemudian akan menyerah.

Hasil deskripsi data variabel motivasi pengembangan karir menunjukkan bahwa penelitian ini di dominasi oleh subjek dengan tingkat motivasi pengembangan karir yang sedang sebanyak 87 orang (58%). Subjek dengan tingkat motivasi pengembangan karir tinggi sebanyak 62 orang (41,34%), sedangkan subjek yang memiliki tingkat motivasi pengembangan karir rendah berjumlah 1 orang (0,66%). Menurut Nahusona, Rahardjo dan Toto (2004), adanya motivasi dalam diri seseorang yang berasal dari dalam diri untuk melakukan kemajuan dalam berkarir ada hubungannya dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya.

Berdasarkan hasil uji beda motivasi pengembangan karir berdasarkan jenis kelamin, terdapat nilai signifikansi 0,010 ($p < 0,05$). Hal ini memperlihatkan bahwa ada perbedaan motivasi pengembangan karir laki-laki dan perempuan. Untuk melihat motivasi pengembangan karir yang lebih tinggi diantara laki-laki dan wanita, maka peneliti melihat nilai *mean*. Hasil *mean* jenis kelamin laki-laki menunjukkan *mean* yang paling besar 57,09. Subjek dengan jenis kelamin perempuan menunjukkan *mean* sebesar 54,66. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 68 subjek memiliki motivasi pengembangan karir lebih tinggi daripada subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Sesuai dengan yang disampaikan oleh Hapsari (2010) bahwa laki-laki memiliki ambisi karir yang berbeda dengan perempuan, tetapi bukan berarti wanita tidak membutuhkan sebuah pengembangan karir. Hal ini dikarenakan pria merasa karir adalah hidupnya, karir menunjukkan suatu identitas diri dari seorang laki-laki. Berbeda dengan laki-laki, wanita lebih memilih karir

yang nyaman dan tetap merasa puas pada posisinya walaupun posisi tersebut tidak di puncak hierarki organisasi.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat korelasi yang signifikansi. Artinya, terdapat hubungan antara motivasi pengembangan karir dengan *adversity quotient* pada mahasiswa kelas malam yang bekerja. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Kemudian nilai korelasi bersifat positif, artinya ketika seseorang yang memiliki motivasi pengembangan karir yang tinggi maka akan memiliki *adversity quotient* yang tinggi juga, sebaliknya jika seseorang memiliki motivasi pengembangan karir yang rendah maka akan memiliki *adversity quotient* yang rendah juga.

Adapun implikasi penelitian ini untuk mahasiswa kelas malam yang bekerja adalah tentukan apa yang menjadi *passion* yang sesuai dengan diri di bidang pekerjaan, tetapkan tujuan dan target yang harus dicapai dan tentukan juga strategi yang harus dilakukan untuk mencapai target tersebut. Hal ini dapat membantu mahasiswa yang bekerja untuk dapat mempersiapkan diri dengan matang dari sisi akademik maupun non akademik untuk menghadapi tantangan apapun dalam mencapai pengembangan karir.

Saran yang peneliti ajukan untuk Universitas di Kota P adalah diharapkan dapat menciptakan sistem belajar yang menarik untuk mahasiswa kelas malam yang bekerja, seperti menggunakan video-video menarik dan edukatif agar dapat meningkatkan ketertarikan mahasiswa untuk belajar walaupun merasa lelah sehabis bekerja.

Saran untuk penelitian selanjutnya dengan variabel serupa adalah disarankan untuk menentukan populasi di satu tempat saja agar mempermudah peneliti untuk melakukan pengambilan data. Bagi peneliti yang akan menggunakan tema yang sama, diharapkan dapat melakukan penelitian menggunakan faktor lain, seperti stres, persepsi, motivasi berprestasi dan motivasi belajar. Selain itu, disarankan untuk memahami dengan baik dimensi *adversity quotient* dan komponen motivasi karena antara dimensi satu dengan dimensi lainnya dan komponen satu dengan komponen lainnya memiliki kemiripan. Pemahaman yang baik untuk membuat alat ukur agar meminimalisir aitem yang mengandung *social desirable* yang tinggi dan meminimalisir aitem yang normatif sehingga validitas setiap butir aitem baik. Disarankan juga untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan teori motivasi lainnya, selain teori motivasi yang peneliti gunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2002). *Undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945*. Diunduh dari jdih.pom.go.id/uud1945.pdf 12 September 2017.
- Anonim. (2016). *Portal resmi pemerintah Kota Palembang*. Diunduh dari www.palembang.go.id/35/geografis-kota-palembang Pada tanggal 24 Maret 2018.
- Hapsari, Ira. (2010). Perbedaan orientasi karir antara pria dan wanita: pengaruhnya pada jenjang karir yang dicapai oleh wanita. *Jurnal Psikologi Industri*, 1(2), 1-10.
- Octavia, E., & Nugraha, S. P. (2013). Hubungan antara adversity quotient dan work-study conflict pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 1(1), 44 – 51, doi: 10.14421/jpsi.2013
- Putra, G.M.R., Hidayati, N.O., & Nurhidayah, I. (2016). Hubungan motivasi berprestasi dengan adversity quotient warga binaan remaja di PLKA kelas II Sukamiskin Bandung. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 2 (1), 52-61.
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Septiawan, E. (2017). *Kamus besar bahasa indonesia (KBBI)*. Diunduh dari <https://kbbi.web.id/mahasiswa> 30 Desember 2017.
- Siagian, P.S. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Stoltz, Paul G. (2004). *Adversity quotient mengubah hambatan menjadi peluang*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Syah P, R. (2014). Hubungan antara kecerdasan intrapersonal dengan motivasi intrinsik pada mahasiswa FBS UNY Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 67-78.
- Venkatesh, J., & Shivaranjani, G. (2015). Adversity quotient origin and significance: Success strategem for new fangled organization. *Global Journal Of Engineering Science And Researches*, 2 (10), 23-28.
- Wisesa, D., & Indrawati, K. R. (2016). Hubungan *adversity quotient* dengan motivasi berwirausaha pada mahasiswa universitas udayana yang mengikuti program mahasiswa wirausaha. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(2), 187-19.