

**HUBUNGAN ANTARA KETANGGUHAN DENGAN KINERJA PETUGAS
LAZNAS WIZ KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Strata 1
Program Studi Psikologi**



Oleh:

NUR RAHMAN
NIM. 1502105068

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2021**

**HUBUNGAN ANTARA KETANGGUHAN DENGAN KINERJA PETUGAS
LAZNAS WIZ KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Strata 1
Program Studi Psikologi**



**Oleh:
NUR RAHMAN
NIM. 1502105068**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2021**

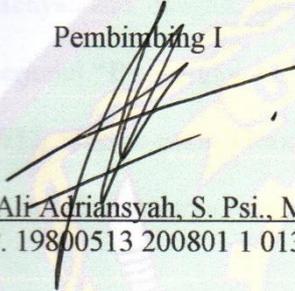
HALAMAN PENGESAHAN

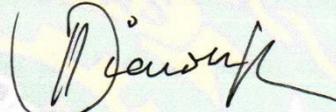
Judul : Hubungan Antara Ketangguhan Dengan Kinerja Petugas
LAZNAS WIZ Kalimantan Timur
Nama : Nur Rahman
NIM : 1502105068
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


M. Ali Adriansyah, S. Psi., M.Si
NIP. 19800513 200801 1 013


Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19910814 201903 2 029

Mengetahui,
Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman



Dr. H. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 198601 1 001

26 OCT 2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Rahman

NIM : 1502105068

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **“Hubungan Antara Ketangguhan Dengan Kinerja Petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur”** adalah karya asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiat karya orang lain.

Samarinda, November 2021

Yang Menyatakan


Nur Rahman
1502105068

SEPUUH RIBU KUPAH
1000
TOL. 20
METERAI
TEMPEL
2F63CAJX542550861

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Karya tulis yang sederhana ini saya persembahkan kepada **Allah Subhanallahu wa Ta'ala**; Sang Maha pengasih, Maha pengampun dosa dan pengabul segala do'a, serta yang menguasai seluruh isi langit dan bumi.

Kepada **Rasulullah Shalallahu Alaihi wa Sallam**; Manusia terbaik yang Allah hadirkan untuk menjadi pengokoh keimanan dan pembimbing jalan kebenaran.

Kepada **Bapak Rubiyanto** dan **Ibu Rusmala Dewi**; Ribuan terima kasih dan doa kepada bapak dan ibu, atas semua cinta, kasih sayang, do'a dan dukungan yang selalu diberikan. Semoga Allah sandingkan kita di dalam surga-Nya.

Serta semua orang yang aku sayangi dan menyayangiku, yang sudah kebersamai dalam masa-masa dimana aku berjuang hingga mencapai kedewasaan.

Terima kasih untuk semuanya

MOTTO HIDUP

“Hidup tidak sepenuhnya menjadi apa yang kamu pikirkan dan inginkan, maka berjuanglah yang terbaik agar sisa hidupmu tidak menjadi sia-sia”

“Jangan pernah tinggalkan sholat dalam keadaan apapun Nur”

“Jangan pernah berbuat curang”

Mamak Tersayang

“Kerjakan dan dicoba saja dulu, ada atau tidak itu urusan belakangan”

Ustadz Zainuddin

“Orang beriman itu bersikap ramah dan tidak ada kebaikan bagi seorang yang tidak bersikap ramah. Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.”

Rasulullah Shalallahu ‘Alaihi Wa Sallam

HUBUNGAN ANTARA KETANGGUHAN DENGAN KINERJA PETUGAS LAZNAS WIZ KALIMANTAN TIMUR

NUR RAHMAN
NIM. 1502105068

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Penelitian ini berkaitan antara ketangguhan dengan kinerja petugas amil zakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketangguhan dengan kinerja petugas Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 80 petugas dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala ketangguhan dan kinerja. Uji asumsi menggunakan teknik statistik parametrik *one sample Kolmogrov-Smirnov*. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis *Pearson Product Moment* dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for windows*. Hasil penelitian dengan taraf kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara ketangguhan dengan kinerja petugas Wahdah Inspirasi Zakat Kalimantan Timur dengan memperoleh nilai r hitung = 0.648 > r tabel 0.220 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.050$). Hal ini berarti ketangguhan memiliki hubungan atau korelasi dengan kinerja. Semakin tinggi ketangguhan, maka akan semakin tinggi pula kinerja petugas Wahdah Inspirasi Zakat Kalimantan Timur.

Kata Kunci: Ketangguhan, Kinerja

CORRELATION BETWEEN HARDINESS AND PERFORMANCE TO LAZNAS WIZ OFFICERS EAST KALIMANTAN

NUR RAHMAN
NIM. 1502105068

Departemen of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences, Mulawarman University

ABSTRACT

This study deals with hardiness and the performance of amil zakat officers. This study aims to determine the correlation between hardiness and performance of the agency officers Wahdah Inspirasi Zakat National Institute of Zakat, East Kalimantan. This study used quantitative approach. The subject of this study were 80 officers as by using the saturated sample technique. The scale of hardiness and performance is used as the data collection method. The assumption test in this study used the one sample parametric statistical technique of Kolmogrov-Smirnov. The data collected wa analyzed by using the Pearson Product Moment analysis test with the Statistical Package for Social Sciences assist (SPSS) 25.0 for windows program. The result of this study has 95% confidence level that showed if there was as positive significant correlation between hardiness and performance of Wahdah Inspirasi Zakat officers in East Kalimantan by value r count = 0.648 > r table 0.220 and p value = 0.000 ($p < 0.050$). Which means if hardiness has a correlation with performance. The higher the hardiness accordingly the higher officers performance of Wahdah Inspirasi Zakat East Kalimantan.

Keyword: Hardiness, Performance

RIWAYAT HIDUP



Nur Rahman atau biasa dikenal sebagai Rahman adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua bernama Rubiyanto (Ayah) dan Rusmala Dewi (Ibu), sebagai anak kelima dari tujuh bersaudara. Peneliti dilahirkan pada tanggal 7 bulan Juni tahun 1997 di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara

Provinsi Kalimantan Timur.

Peneliti menempuh pendidikan dimulai dari SDN 009 Tenggarong (lulus tahun 2009), melanjutkan ke MTsN 1 Tenggarong (lulus tahun 2012), melanjutkan ke MAN 2 Kutai Kartanegara (lulus tahun 2015), kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Jurusan Psikologi dengan masa kuliah selama 6,5 tahun (13 semester) dan meraih gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Akhir kata peneliti selalu mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul Hubungan Antara Ketangguhan Dengan Kinerja Petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT peneliti ucapkan karena atas berkat rahmat-Nya dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul Hubungan Antara Ketangguhan Dengan Kinerja Petugas Laznas WIZ Kalimantan Timur.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti dapat melaluinya atas dukungan, kepedulian, dan semangat yang telah diberikan oleh berbagai pihak, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya M.Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. Muhammad Noor, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Lisda Sofia, S.Psi, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman dan sebagai Dosen Akademik yang telah memberikan saran dan motivasi kepada penulis setiap semester., terima kasih telah membantu mempermudah penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Muhammad Ali Adriansyah, S.Psi, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang selama ini dengan penuh kesungguhan meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

5. Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing II yang juga dengan penuh kesabaran dalam membimbing, memberikan saran dan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Lisda Sofia, S. Psi, M. Psi., Psikolog, selaku Dosen Penguji I yang telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan skripsi ini.
7. Rini Fitriani Permatasari, S.Psi., M.A., selaku Dosen Penguji II yang juga telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan penulisan ini.
8. Para Dosen dan Staf di lingkungan Universitas Mulawarman, khususnya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Program Studi Psikologi yang selama ini telah membantu, mengajarkan banyak ilmu yang sangat berharga kepada peneliti.
9. Kedua Orang Tua, Bapak Rubiyanto dan Ibu Rusmala Dewi yang telah mendukung dan selalu mendidik penulis sehingga skripsi ini bisa selesai serta selalu menasihati penulis agar menjadi pribadi yang baik.
10. Seluruh kerabat dan sanak saudara, kakak dan adikku yang telah kebersamai dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh petugas Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) Kalimantan Timur yang telah membantu dalam pengerjaan penelitian ini.
12. Seluruh rekan-rekan Psikologi, khususnya angkatan 2015 di Universitas Mulawarman Samarinda.

Saya ucapkan terima kasih atas doa, dukungan, dan bimbingan yang selalu diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sebaik-baiknya.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam karya ilmiah ini, oleh karena itu peneliti mengharapkan masukan dan saran yang membangun dari semua pihak guna menyempurnakan penelitian ini. Akhirnya kepada Allah SWT peneliti berserah diri, semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Aamiin.

Samarinda, 5 November 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja	10
1. Definisi Kinerja	10
2. Aspek-aspek Kinerja	11
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	12
B. Ketangguhan	13
1. Definisi Ketangguhan	13
2. Aspek-aspek Ketangguhan	15
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Ketangguhan	17
C. Kerangka Pemikiran	17
D. Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	22
B. Identitas Variabel.....	23
C. Definisi Konseptual.....	23
1. Kinerja	23
2. Ketangguhan.....	23
D. Definisi Operasional	24
1. Kinerja	24
2. Ketangguhan.....	24

E. Populasi dan Sampel.....	24
1. Populasi	24
2. Sampel	25
F. Metode Pengumpulan Data.....	25
1. Skala Kinerja	27
2. Skala Ketangguhan.....	28
G. Validitas dan Reliabilitas.....	28
1. Validitas.....	28
2. Reliabilitas.....	29
H. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas	30
I. Teknik Analisa Data	33
1. Uji Asumsi.....	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	34
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	34
2. Karakteristik Subjek Penelitian	35
3. Uji Deskriptif.....	36
4. Uji Asumsi.....	38
5. Uji Hipotesis.....	42
6. Uji Hipotesis Tambahan: Korelasi Parsial	43
B. Pembahasan	47

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	56
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

58

LAMPIRAN

61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert.....	27
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Kinerja	27
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Ketangguhan	28
Tabel 4. Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	29
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Kinerja	30
Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kinerja (N=80)	30
Tabel 7. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Kinerja (N=80)	31
Tabel 8. Sebaran Aitem Skala Ketangguhan	32
Tabel 9. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Ketangguhan (N=80)	32
Tabel 10. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Ketangguhan (N=80)	32
Tabel 11. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia	35
Tabel 12. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 13. Mean Empiris dan Mean Hipotetik	37
Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Kinerja	37
Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Ketangguhan.....	38
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas	41
Tabel 18. Interpretasi Nilai R	42
Tabel 19. Hasil Uji Analisis Korelasi Produk Momen	42
Tabel 20. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Kualitas (Y ₁)	43
Tabel 21. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Kuantitas (Y ₂)	43
Tabel 22. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Ketepatan Waktu (Y ₃)	43
Tabel 23. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Efektivitas Biaya (Y ₄)	44
Tabel 24. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Kebutuhan Pengawasan (Y ₅)	44
Tabel 25. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Hubungan Antar pribadi (Y ₆)	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian	21
Gambar 2. Struktur Organisasi Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ)	34
Gambar 3. Q-Q Plot Kinerja	40
Gambar 4. Q-Q plot Ketangguhan	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blue Print</i> Skala Kinerja.....	61
Lampiran 2. <i>Blue print</i> Skala Ketangguhan.....	63
Lampiran 3. Sebaran Skala Penelitian	65
Lampiran 4. Hasil Uji SPSS.....	70

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor utama dalam menunjang keberhasilan suatu lembaga. Potensi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan lembaga agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan. Persaingan antar organisasi kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki (Syamsul & Masharyono dalam, Alma & Hurriyati 2008). Hal ini menyebabkan SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas lembaga karena SDM merupakan sumber daya yang paling penting dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah lembaga. Oleh karena itu, sebuah lembaga harus mampu mengelola SDM dengan baik agar kinerja petugas makin berkualitas sehingga dapat meningkatkan produktivitas di lembaga tersebut.

Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat (LAZNAS WIZ) adalah lembaga NGO atau lembaga kemanusiaan yang mengelola zakat, infaq, sedeqah, dan dana kemanusiaan melalui program dakwah, tahfizh, pendidikan, kemandirian, dan wahdah peduli. LAZNAS WIZ sudah terdaftar di Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri nomor: 01-00-00/021/D.IV.1/I/2016. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) kemudian memberikan rekomendasi dengan nomor: 189/HVR/SDP/BAZNAS/II/2019. LAZNAS WIZ terdapat di berbagai daerah di Indonesia, memiliki kantor pusat di

Makassar Sulawesi Selatan, memiliki 25 kantor wilayah di seluruh provinsi, sedangkan untuk di Kalimantan Timur sendiri memiliki kantor wilayah yang berada di Samarinda dan delapan kantor cabang atau gerai yang tersebar diseluruh daerah kabupaten.

Tujuan dari LAZNAS WIZ sendiri yaitu, (1) meningkatkan kesadaran umat tentang urgensi menunaikan ibadah zakat, (2) meningkatkan penghimpunan dan pendayagunaan dana zakat, infaq, dan sedekah secara profesional, (3) memaksimalkan kualitas pelayanan berbasis kerja yang solutif, praktis, dan aplikatif, (4) memaksimalkan peran lembaga dalam bidang sosial, dakwah, dan kemandirian umat.

Suatu lembaga atau organisasi dikatakan tercapai tujuannya tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Lembaga tentu ingin petugasnya memiliki kinerja yang maksimal. Hal itu bisa dilakukan ketika lembaga mampu melakukan pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia sehingga bisa menghasilkan petugas-petugas yang mampu berkompetisi dan bekerja secara baik. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu sekaligus seni mengatur hubungan serta perasan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Suatu lembaga tentunya menginginkan petugas untuk bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang diinginkan. Maka dari itu, penting bagi lembaga agar selalu meningkatkan kualitas petugas karena merupakan aset bagi suatu lembaga atau organisasi. Jika

kualitas petugas bagus, maka tujuan dari sebuah organisasi atau yayasan diharapkan bisa tercapai dan membawa kemajuan bagi lembaga tersebut (Hasibuan, 2019).

Maka dari itu, penting bagi sebuah lembaga agar selalu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Oleh karena itu, berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja petugas merupakan hal yang serius karena SDM yang berkualitas akan membawa kemajuan bagi organisasi dan memiliki daya saing bagi lembaga yang lain.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan antara kinerja perorangan dan kinerja lembaga, bila kinerja individu baik maka kemungkinan kinerja lembaga juga baik (Prawirosentono dan Primasari, 2015).

Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) Kalimantan Timur memiliki target pencapaian setiap bulannya sebesar Rp 168.833917 dan dipecah lagi ke delapan gerai. Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) tentunya memiliki tantangan tersendiri dalam proses pekerjaannya. Menurut subjek MR tantangan ketika bekerja sebagai anggota WIZ adalah diharuskannya melakukan penyesuaian diri pada pekerjaan yang baru. Subjek MR sendiri berlatar belakang sebagai tenaga pendidik, dan hal itu membuat subjek MR merasa lebih tertekan karena pekerjaan yang didapatkan tidak sesuai dengan latar belakangnya.

Tantangan lainnya adalah diperlukan adanya pembuatan konsep bekerja baru di lapangan yang menyesuaikan dengan daerah masing-masing, karena pada dasarnya pimpinan pusat atau wilayah hanya mengarahkan apa yang harus dilakukan tanpa adanya memberikan bimbingan. Tidak adanya pembinaan atau bimbingan secara intensif dari pimpinan pusat ini akhirnya mengharuskan setiap pimpinan gerai Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) yang ada di daerah untuk meningkatkan kemampuan para petugas sesuai kondisi daerahnya masing-masing. Di samping itu pula, pekerjaan yang diberikan lebih dari satu. Seperti subjek MR, selain bekerja di Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) sebagai sekretaris dan media, subjek MR juga bekerja sebagai sekretaris di yayasan pendidikan. Namun, upah kerja yang diterima oleh subjek MR sama seperti upah kerja yang didapatkan oleh petugas lain yang sebenarnya hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.

Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) memiliki sebuah tuntutan untuk memberikan tunjangan di setiap bulannya kepada para petugas berupa biaya makan, biaya bensin, dan biaya kuota internet. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap subjek IAP mengatakan bahwa biaya tunjangan di setiap bulannya itu masih dianggap kurang. Dengan tunjangan yang tidak begitu besar dan beban kerja yang begitu banyak tentunya hasil yang didapatkan masih dianggap belum sebanding dengan usaha yang telah dikerjakan. Akan tetapi meskipun demikian para petugas tetap memberikan usaha yang terbaik di setiap tugas yang diberikan.

Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) juga memiliki tantangan baru selama masa pandemi Covid-19, yaitu makin sulitnya proses mencari uang donasi, terutama di

daerah-daerah yang jauh. Persaingan antara lembaga zakat yang terjadi di lapangan juga menjadi makin ketat. Subjek IAP menambahkan bahwa para petugas harus memberikan pengalaman yang baik ketika bertemu dengan calon donatur. Hal ini dilakukan agar Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) bisa mendapatkan kepercayaan penuh dari calon donatur tersebut sebagai salah satu lembaga zakat yang dapat dipercaya.

Menurut subjek J dan IP, nama Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) ini masih dianggap baru oleh masyarakat, maka hal pertama yang harus dilakukan adalah mengurus surat-surat legalitas. Pada awalnya nama Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) adalah Lembaga Amil Zakat Wahdah (LAZIS Wahdah), akan tetapi akhirnya dirubah menjadi Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ). Perubahan ini disebabkan karena banyaknya lembaga zakat lain yang menggunakan nama tersebut. Menurut subjek JT, program-program yang dijalankan oleh lembaga bagian wilayah belum begitu banyak, sehingga masih sedikit dari masyarakat yang belum mengetahui nama Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) itu sendiri.

Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat di sebuah lembaga. Salah satu cara agar petugas bisa bekerja dengan baik dan maksimal. Maka ada beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja petugas. Salah satunya adalah dari individu itu sendiri yaitu kepribadian tangguh atau ketangguhan.

Menurut Riggio (2013), individu dengan *hardy personality* atau kepribadian tangguh memiliki komitmen yang tinggi terhadap hidup dan pekerjaannya, memiliki kontrol yang hebat dalam perasaannya, dan lebih terbuka

untuk berubah dan menantang diri untuk berkembang. Dengan tingkat ketangguhan yang tinggi, petugas akan lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kemampuan tersebut maka individu yang bekerja sebagai petugas pastinya akan bekerja sesuai dengan harapan pimpinan. Sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga dapat tercapai. Oleh karena itu penting bagi sebuah lembaga agar selalu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut, beberapa hal yang perlu di perhatikan atau diperbaiki. Sedangkan dalam memaksimalkan efisiensi kerja, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karena hal ini penting sekali untuk diperhatikan dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan). Di antara faktor yang bisa membuat kinerja bisa mencapai hasil maksimal yaitu memiliki ketahanan atau ketangguhan yang baik dan tinggi. Apabila seorang karyawan tidak memiliki ketahanan atau ketangguhan yang baik maka bisa saja kinerjanya menjadi menurun.

Individu yang memiliki kepribadian ketangguhan yang tinggi cenderung memiliki kemampuan dalam melawan stres karena individu percaya bahwa dirinya dapat mengontrol dan memengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Seseorang akan berkomitmen secara mendalam terhadap pekerjaan dan memandang suatu perubahan sebagai suatu kesempatan untuk menuju suatu perkembangan dan pertumbuhan.

Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Olivia (2014), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan dengan arah yang positif dan mempunyai keterkaitan antar variabel yaitu kepribadian ketangguhan dengan prestasi kerja pada karyawan. Hal yang sama juga disampaikan oleh penelitian yang dilakukan Wahyuprihati (2011), hasilnya tersebut menunjukkan bahwa ketangguhan mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai dengan judul pengaruh *big five personality* dan *hardiness* pada kinerja pegawai di pusat pembinaan mental markas besar tentara nasional Indonesia.

Keunikan pada penelitian ini yaitu berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Muslimin (2020) dengan judul Pengaruh Kepribadian *Hardiness* dan Kepemimpinan *Transformational* terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas menggunakan dua variabel bebas yaitu Pengaruh Kepribadian *Hardiness* dan Kepemimpinan *Transformational*. Subjek yang digunakan juga berbeda, dalam penelitian sebelumnya karyawan PDAM digunakan sebagai subjek. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek petugas LAZNAS WIZ.

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan dengan oleh Desmayani dan Pradnyaswari (2020) judul Kepribadian *Hardiness* sebagai Pemoderasi Pengaruh *Role Stress*, Intensi *Turn Over* pada Kinerja Auditor. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas menggunakan tiga variabel bebas yaitu Kepribadian *Hardiness* sebagai Pemoderasi Pengaruh *Role Stress*, Intensi *Turn Over*. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan menggunakan satu variabel bebas yaitu

ketangguhan dan satu variabel terikat yaitu kinerja. Perbedaan selanjutnya juga terdapat pada subjek yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan subjek auditor. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek petugas LAZNAS WIZ.

Berdasarkan dari rangkaian permasalahan yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Ketangguhan Dengan Kineja Petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara ketangguhan dengan kinerja petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara ketangguhan dengan kinerja petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terhadap kajian ilmu pengetahuan Psikologi, khususnya kajian mengenai petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur bila dikaitkan dengan ketangguhan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi petugas diharapkan penelitian ini dapat dijadikan ilustrasi untuk mengetahui hubungan ketika petugas memiliki ketangguhan yang tinggi maka mampu untuk bekerja dengan baik dan bahan pertimbangan kebijakan untuk meningkatkan kemampuan kinerja
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan sebagai kajian teoretis kepada para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis khususnya bidang Psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan ketangguhan dengan kinerja petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Sedangkan menurut Sulistiyani (2009), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007).

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekerja secara baik, tepat waktu atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, dan mencapai hasil yang diharapkan sehingga dapat memberikan kontribusi pada lembaga.

2. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (2013), ada 6 (enam) aspek untuk menilai kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

Kualitas merupakan nilai sejauh mana proses atau hasil kerja dari pekerjaan/kegiatan yang mendekati kesempurnaan pekerjaan itu sendiri untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti nilai uang, jumlah unit, atau siklus aktivitas selesai/jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau yang terlaksana.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan nilai di mana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau pada waktu yang ditentukan.

d. Efektivitas biaya

Efektivitas biaya dinilai dari sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi misalnya manusia, keuangan, teknologi, material yang dapat dimaksimalkan untuk mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit atau penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan akan pengawasan

Pegawai tanpa ragu untuk meminta bantuan atau petunjuk dari supervisor untuk melaksanakan pekerjaan akan terhindar dari kekeliruan yang berakibat buruk bagi organisasi.

f. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi diukur dari sejauh mana seorang pegawai didukung perasaan harga diri, kemauan yang baik, dan kerja sama antar rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka kinerja karyawan dalam penelitian ini akan diukur dengan teori menurut Bernadian dan Russel (2007) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, efektivitas biaya dan hubungan antar pribadi.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Dalam kinerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kinerja karyawan itu sendiri dapat berkontribusi positif bagi perusahaan/yayasan. Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau petugas baik, maka diharapkan kinerja perusahaan/yayasan akan baik pula.

Sedengakan menurut Nitisemito (2015), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.

- b. Penempatan kerja yang tepat.
- c. Pelatihan dan promosi.
- d. Rasa aman pada masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- e. Hubungan dengan rekan kerja.
- f. Hubungan dengan pemimpin

Selain itu ketangguhan mampu meningkatkan kinerja individu seperti yang dikatakan oleh Maddi (2002), ketangguhan adalah sifat pribadi yang menyesuaikan cara individu mengatasi situasi stres dan membantu mereka untuk mengubah situasi stres menjadi peluang untuk meningkatkan kinerja, kepemimpinan, kesehatan dan pertumbuhan mental.

Bedasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah ketangguhan. Selain itu jumlah dan komposisi dari kompetensi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman pada masa depan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pemimpin. kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran serta tingkat motivasi pekerja juga memengaruhi faktor-faktor kinerja.

B. Ketangguhan

1. Definisi Ketangguhan

Menurut Kobasa (dalam Aprilia, 2015) kepribadian ketangguhan adalah suatu susunan karakteristik kepribadian yang membuat individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif dari stres

yang dihadapi. Lain halnya menurut Santrock (2012), Ketangguhan adalah gaya kepribadian dengan karakteristik komitmen (dibanding pengasingan), kontrol (dibanding lemah), dan mempersepsikan masalah sebagai tantangan (dibanding ancaman).

Dodik dan Astuti (2012) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kepribadian ketangguhan akan cenderung memiliki penyesuaian diri yang lebih baik terutama pada saat berada pada peristiwa-peristiwa dan kondisi yang berisiko menimbulkan stres ditempat kerja.

Sama halnya menurut Schultz (2010), menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat ketangguhan tinggi memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Individu dengan *hardy personality* percaya bahwa mereka dapat mengontrol atau memengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka secara mendalam berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitas yang mereka senangi dan mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih daripada sebagai sesuatu yang mengancam. Sebaliknya, kurangnya ketangguhan dalam diri individu dapat dihubungkan dengan tingkat stres yang tinggi (Riggio, 2013).

Berdasarkan beberapa pengertian ketangguhan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang yang memiliki ketangguhan tinggi akan cenderung memiliki penyesuaian diri lebih baik terutama pada saat berada pada peristiwa-peristiwa dan kondisi yang berisiko menimbulkan stres ditempat kerja serta dapat memberikan penilaian positif pada suatu kejadian sehingga mampu membantu mengambil keputusan yang baik.

2. Aspek-aspek Ketangguhan

Ketangguhan meliputi tiga aspek yang dirumuskan oleh Kobasa (dalam Kalantar, 2013) aspek-aspek tersebut diantaranya adalah:

a. Kontrol

Kontrol bahwa individu dapat memengaruhi apa saja yang dapat terjadi dalam hidupnya. Kecenderungan dan percaya bahwa individu dapat mengontrol dan memengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal tidak terduga. Orang-orang yang memiliki kontrol yang kuat akan selalu lebih optimis dalam menghadapi masalah-masalah daripada individu yang kontrolnya rendah. Individu dengan ketangguhan memiliki kemampuan untuk mengontrol apa yang terjadi padanya.

b. Komitmen

Komitmen bahwa hidup itu bermakna dan memiliki tujuan. Keterikatan individu pada suatu hal. Individu memiliki komitmen yang tinggi percaya pada kemampuan diri sendiri kepada apa yang mereka lakukan. Rahardjo (2005) menyebutkan bahwa komitmen keyakinan bahwa individu bermakna dan memiliki tujuan. Individu yang memiliki kegiatan apapun yang sedang dikerjakan dengan perasaan yang wajar akan menuntunya untuk mengidentifikasi atau memberi arti pada setiap kejadian dan segala sesuatu yang ada dilingkungannya. Rasa komitmen ada pada orang-orang adalah terhadap tujuan terlibat dalam acara, kegiatan dan orang-orang dalam hidup mereka.

c. Tantangan

Pengertian bahwa hal-hal yang sulit dilakukan atau diwujudkan adalah suatu yang umum terjadi dalam kehidupan namun pada akhirnya akan datang kesempatan untuk melakukan dan mewujudkan hal tersebut. Tantangan yang mengacu pada kecenderungan untuk memandang sesuatu perubahan suatu insentif atau peluang untuk pertumbuhan dan bukan merupakan ancaman bagi keamanan. Individu yang mempunyai tantangan yang kuat adalah orang-orang yang dinamis dan memiliki kemampuan dan keinginan maju yang kuat, menemukan cara yang lebih mudah untuk menghilangkan atau mengurangi keadaan yang menimbulkan stres dan menganggap stres bukan merupakan hambatan. Kobasa percaya bahwa individu dengan ketangguhan memiliki tantangan yang tinggi mengharapkan perubahan dan melihat kondisi yang menekan sebagai suatu tantangan yang menawarkan kesempatan untuk tumbuh.

Kobasa (dalam Kalantar, 2013) menjelaskan bahwa individu dengan ketangguhan memiliki beberapa karakteristik, di antaranya adalah: memiliki komitmen terhadap aktivitas dan hubungan dengan diri mereka serta mengakui adanya perbedaan nilai, tujuan, dan prioritas dalam hidup. Percaya bahwa mereka mampu melakukan kontrol atau memberikan pengaruh terhadap peristiwa yang terjadi. Memandang perubahan bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai tantangan dan peluang untuk berkembang (Sastri, 2013).

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari ketangguhan adalah Kobasa (dalam Kalantar, 2013) yaitu: mengontrol dan memengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal tidak terduga, komitmen atau keyakinan bahwa hidup itu bermakna dan

memiliki tujuan, dan memandang perubahan bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai tantangan dan peluang untuk berkembang.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Ketangguhan

Hatta (2015) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi ketangguhan antara lain :

- a. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah maka individu akan tahu apa hal terbaik yang dapat individu lakukan dalam keadaan tersebut.
- b. Memiliki rasa percaya diri dan citra diri positif, individu akan lebih santai dan optimis jika individu memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan citra diri yang positif maka individu akan terhindar dari stres.
- c. Mengembangkan keterampilan komunikasi dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak hal yang dapat memengaruhi ketangguhan antara lain faktor dari dalam diri individu itu sendiri seperti kemampuan individu untuk membuat rencana yang realistis, memiliki rasa percaya diri dan citra diri positif, keterampilan individu berkomunikasi.

C. Kerangka Pemikiran

Peningkatan sumber daya manusia menjadi perhatian semua pihak, sebab setiap lembaga atau yayasan pasti menginginkan tujuan yang telah ditetapkan bisa dicapai dengan hasil memuaskan. Memiliki sumber daya manusia yang baik

memungkinkan mereka bersaing dengan cara yang wajar dan berlomba-lomba dalam kebaikan dengan cara yang dibenarkan. Sebagaimana firman Allah Ta'ala “*Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Maha kuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Al-Baqaroh:148)*”. Hal itu dapat dilakukan jika individu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sehingga hasil atau kinerjanya tercapai.

Ketangguhan adalah kemampuan seseorang dalam menangani stres yang dihadapinya. Seseorang mampu bertahan dalam situasi atau masalah yang sedang dihadapi cenderung menginterpretasikan stres dan pengalaman pahit sebagai aspek hal yang wajar serta mampu menghadapi stres dan mengurangi efek negatif pada saat dihadapi. Hal ini memiliki pengaruh pada kinerja petugas Wahdah Inspirasi Zakat. Apabila individu memiliki ketangguhan yang buruk atau rendah. Maka beban atau masalah yang dihadapinya bisa membuat dia stres dan akan berdampak pada pekerjaan yang sedang dia kerjakan. Sebaliknya, jika seorang individu memiliki ketangguhan yang tinggi maka situasi atau masalah yang sedang dia hadapi bisa diselesaikan dengan baik.

Seperti yang dikatakan oleh Schultz (2010), bahwa individu yang memiliki tingkat ketangguhan yang tinggi memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Individu dengan *hardy personality* percaya bahwa mereka dapat mengontrol atau memengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka secara mendalam berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitas yang mereka senangi, dan mereka memandang perubahan sebagai

sesuatu yang menarik dan menantang lebih daripada sebagai sesuatu yang mengancam. Sebaliknya, kurangnya ketangguhan dalam diri individu dapat dihubungkan dengan tingkat stres yang tinggi (Riggio, 2013).

Seperti ketahanan seseorang dalam menghadapi tekanan atau kepribadian ketangguhan. Hal tersebut bisa tercapai jika para petugas Wahdah Inspirasi Zakat memiliki ketangguhan yang tinggi. Seperti yang sudah dijelaskan, seseorang dapat memiliki kinerja yang baik ketika mempunyai dorongan dari dalam diri sendiri sehingga kualitas diri ikut memengaruhi kinerja.

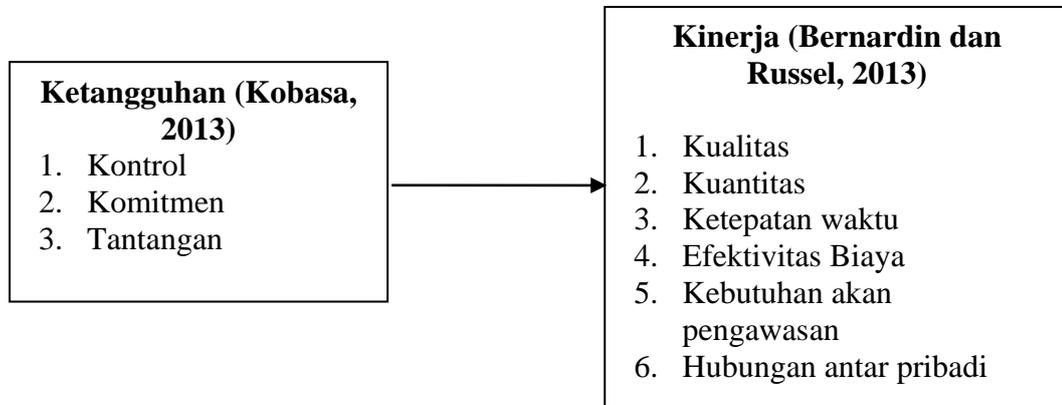
Menurut Prawirosentono dan Primasari (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam hal ini pihak lembaga memiliki peranan dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat bersaing secara sehat.

Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik ialah ketika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dalam waktu yang telah ditentukan tanpa adanya pengawasan. Adapun faktor kinerja menurut Bernadian dan Russel (2007), yang mengukur kinerja individu dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, efektivitas biaya dan hubungan antar pribadi.

Penelitian di lapangan yang dilakukan oleh Afni (2011) menghasilkan data bahwa ketangguhan mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai. Jika

individu memiliki komitmen yang kuat mengenai tujuan yang ingin dicapai maka individu tersebut mampu mengoptimalkan upaya dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, jika hal ini mampu dilakukan dapat dikatakan individu tersebut akan mengenyampingkan efek stres pada dirinya atau disebut ketangguhan. Kepribadian ketangguhan adalah suatu susunan karakteristik kepribadian yang membuat individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif dari stres yang dihadapi (Kobasa dalam Aprilia, 2015).

Menurunnya kinerja dikarenakan rendahnya ketangguhan mereka, yaitu kurangnya komitmen, kontrol, dan menganggap perubahan sebagai tantangan bukan sebagai ancaman. Adapun uraian di atas penulis membuat kerangka berpikir sebagai standar pengukuran data yang didapat di lapangan penelitian. Adapun kerangka berpikir yang dimaksud adalah:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis awal dari penelitian ini adalah:

H₀: Tidak ada hubungan antara ketangguhan dengan kinerja petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur.

H₁: Ada hubungan antara ketangguhan dengan kinerja petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2012). Menurut Azwar (2004) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar.

Sedangkan berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan korelasional (asosiatif). Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan atau menerangkan suatu peristiwa berdasarkan data. Pada penelitian ini menggunakan penelitian dengan rumusan masalah asosiatif. Rumusan masalah asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Rancangan penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan hubungan antara ketangguhan dengan kinerja petugas LAZNAS WIZ. Sedangkan

penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dinamika hubungan antara ketangguhan dengan kinerja.

B. Identitas Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen) : a. Ketangguhan
2. Variabel Terikat (Dependen) : a. Kinerja

C. Definisi Konsepsional

1. Kinerja

Mangkunegara (2015) kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekerja secara baik, tepat waktu atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, dan mencapai hasil yang diharapkan sehingga dapat memberikan kontribusi pada lembaga

2. Ketangguhan

Dodik dan Astutik (2012) ketangguhan adalah kemampuan penyesuaian diri yang lebih baik terutama pada saat berada pada peristiwa-peristiwa dan kondisi yang berisiko menimbulkan stres ditempat kerja serta dapat memberikan penilaian yang positif pada suatu kejadian. Sehingga mampu membantu mengambil keputusan yang baik.

D. Definisi Operasional

1. Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh petugas Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) dalam melaksanakan tugas kerja dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini diungkap dengan metode skala menggunakan teori Bernadian dan Russel (2007), yaitu meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan, efektivitas biaya dan hubungan antar pribadi.

2. Ketangguhan

Ketangguhan adalah suatu ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola stres. Ketangguhan merupakan tipe kepribadian yang penting dalam perlawanan terhadap stres. Ketangguhan ini diungkap dengan metode skala menggunakan teori Kobasa (dalam Kalantar, 2013) yaitu meliputi: kontrol memengaruhi suatu kejadian, komitmen atau keyakinan bahwa hidup itu memiliki makna, dan tantangan memandang perubahan sebagai tantangan.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Usman (2006) populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Dalam tinjauan lain, Ridwan (2018) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit

hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 80 petugas Wahdah Inspirasi Zakar (WIZ) Kalimantan Timur.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti) yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013) yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus di mana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh petugas Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) yang berjumlah 80 orang.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Istilah skala banyak digunakan untuk mengukur aspek afektif. Azwar (2015) menyatakan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis yaitu:

1. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, sehingga subjek tidak mengetahui arah jawaban.

Akibatnya jawaban yang diperoleh dari subjek berupa proyeksi dari perasaan dan kepribadian subjek.

2. Berisi banyak aitem, karena atribut psikologi diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
3. Respons subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Skala dalam penelitian ini disebar hanya sekali kepada responden dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan sistem *tryout* terpakai atau uji coba terpakai (Hadi, 2000). Alasan menggunakan uji *tryout* terpakai karena dengan menggunakan uji *tryout* terpakai data yang digunakan untuk uji coba alat ukur sekaligus dipakai untuk data uji hipotesisnya. Setelah pengujian instrumen diketahui maka dapat dilanjutkan untuk proses analisis data. Alasan peneliti menggunakan uji *tryout* terpakai karena keterbatasan sampel atau jumlah subjek penelitian serta keterbatasan waktu yang dimiliki subjek.

Penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala kinerja dan ketangguhan. Penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Skala yang disusun menggunakan bentuk likert memiliki empat alternatif jawaban. Skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif jawaban. Skala pengukuran tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

Favorable adalah pernyataan yang berisi hal yang positif dan mendukung mengenai aspek penelitian, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal negatif dan bersifat tidak mendukung mengenai aspek penelitian. Adapun instrument dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Skala Kinerja

Skala kinerja kerja disusun berdasarkan aspek dari Bernadian dan Russel (2007) yaitu meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar pribadi. Skala kinerja kerja ini menggunakan skala semantik yang terdiri atas rentang pilihan skor satu sampai empat. Makin mendekati skor satu maka makin jarang sekali, dan jika makin mendekati skor empat maka makin mendekati sangat sering.

Tabel 2. *Blueprint* Skala Kinerja

No	Aspek-aspek Kinerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kualitas	1, 2, 3	19, 20, 21	6
2.	Kuantitas	4, 5, 6	22, 23, 24	6
3.	Ketepatan Waktu	7, 8, 9	25, 26, 27	6
4.	Efektivitas Biaya	10, 11, 12	28, 29, 30	6
5.	Kebutuhan Pengawasan	13, 14, 15	31, 32, 33	6
6.	Hubungan antar Pribadi	16, 17, 18	34, 35, 36	6
Total		18	18	36

2. Skala Ketangguhan

Skala dukungan orang tua ini disusun berdasarkan aspek dari Kobasa (dalam Kalantar, 2013) yaitu meliputi: mengontrol atau memengaruhi suatu kejadian, komitmen atau keyakinan, dan tantangan.

Tabel 3. *Blueprint* Skala Ketangguhan

No	Aspek-aspek Ketangguhan	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kontrol	1, 2, 3, 4	13, 14, 15, 16	8
2.	Komitmen	5, 6, 7, 8	17, 18, 19, 20	8
3.	Tantangan	9, 10, 11, 12	21, 22, 23, 24	8
Total		12	12	24

G. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat dalam menentukan kualitas alat ukur, sedangkan kualitas akan menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian. Bertolak dari dua syarat tersebut, maka alat ukur yang baik dapat mencerminkan keadaan sesungguhnya dari permasalahan yang diteliti.

1. Validitas

Menurut Azwar (2004) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang setuju dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor, seperti yang telah di kemukakan oleh Sugiyono (2013) analisis faktor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor dengan skor total. Kaidah yang digunakan adalah 0.300 bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0.300 keatas maka instrument tersebut memiliki validitas yang baik.

Adapun untuk mencari dan mengukur kesahihan validitas suatu skala dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik program statistik yakni *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 25.0 for windows*.

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2015) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reability* yang mempunyai arti bahwa reliabilitas adalah kepercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan dan konsistensi sehingga reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas.

Menurut azwar (2015), hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* minimal sebesar 0.700. Teknik alpha digunakan untuk membelah tes menjadi lebih dari dua belahan yang masing-masing berisi aitem dalam jumlah sama banyaknya (Azwar, 2015). Adapun rumus teknik *Alpha Cronbach*, yaitu:

Tabel 4. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

1. Skala Kinerja

Skala Kinerja terdiri dari 36 butir dan terbagi atas 6 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 dengan $N = 80$. Berdasarkan hasil uji validitas butir menunjukkan bahwa dari 36 butir terdapat 36 butir yang valid.

Nama Variabel : Kinerja

Nama Aspek 1	: Kualitas
Nama Aspek 2	: Kuantitas
Nama Aspek 3	: Ketepatan Waktu
Nama Aspek 4	: Efektivitas Biaya
Nama Aspek 5	: Kebutuhan Akan Pengawasan
Nama Aspek 6	: Hubungan Antar Pribadi

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Kinerja

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
1	1,2,3	19,20,21	6
2	4,5,6	22,23,24	6
3	7,8,9	25,26,27	6
4	10,11,12	28,29,30	6
5	13,14,15	31,32,33	6
6	16,17,18	34,35,36	6
Total	18	18	36

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 66

Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kinerja (N=80)

Aspek	Jumlah	Jumlah	R	Sig
	Butir Awal	Butir Sahih	Terendah-Tertinggi	Terendah-Tertinggi
Kualitas	6	6	0.513-0.658	0.000-0.000
Kuantitas	6	6	0.563-0.716	0.000-0.000
Ketepatan Waktu	6	6	0.441-0.711	0.000-0.000
Efektivitas Biaya	6	6	0.534-0.754	0.000-0.000
Kebutuhan akan Pengawasan	6	6	0.531-0.817	0.000-0.000

Hubungan antar Pribadi	6	6	0.562-0.748	0.000-0.000
------------------------	---	---	-------------	-------------

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 66

Uji Validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila r hitung > 0.300 (Azwar,2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala kinerja tersebut sah.

Tabel 7. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Kinerja (N=80)

Aspek	Alpha
Kualitas	0.717
Kuantitas	0.760
Ketepatan Waktu	0.746
Efektivitas Biaya	0.759
Kebutuhan akan Pengawasan	0.775
Hubungan antar Pribadi	0.757
Total	0.891

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 72

Uji keandalan yang dilakukan dengan tehnik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0.700 (Azwar,2015) dan didapatkan dari alpha = 0.891, sehingga dalam hal ini skala kinerja tersebut dinyatakan sangat andal.

2. Skala Ketangguhan

Skala ketangguhan terdiri dari 24 butir dan terbagi atas 3 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 dengan $N = 80$. Berdasarkan hasil uji validitas butir menunjukkan bahwa dari 24 butir terdapat 24 butir yang valid.

Nama Variabel	: Ketangguhan
Nama Aspek 1	: Kontrol
Nama Aspek 2	: Komitmen
Nama Aspek 3	: Tantangan

Tabel 8. Sebaran Aitem Skala Ketangguhan

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
1	1,2,3,4	13,14,15,16	8
2	5,6,7,8	17,18,19,20	8
3	9,10,11,12	21,22,23,24	8
Total	12	12	24

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 63

Tabel 9. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Ketangguhan (N=80)

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Sahih	R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
Kontrol	8	8	0.448-0.706	0.000-0.000
Komitmen	8	8	0.476-0.688	0.000-0.000
Tantangan	8	8	0.330-0.764	0.003-0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 63

Uji Validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila $r_{hitung} > 0.300$ (Azwar, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala ketangguhan tersebut dinyatakan sah.

Tabel 10. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Ketangguhan (N=80)

Aspek	Alpha
Kontrol	0.745
Komitmen	0.741
Tantangan	0.742
Total	0.888

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 72

Uji keandalan yang dilakukan dengan tehnik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,700$ (Azwar, 2015) dan didapatkan dari $\alpha = 0.888$, sehingga dalam hal ini skala kesiapan kerja tersebut dinyatakan sangat andal.

I. Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi

Teknik analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* dan korelasi parsial, akan tetapi sebelum dilakukan uji analisis hipotesis terlebih dahulu diadakan uji asumsi yang terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari sebuah regresi memiliki distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015)

b. Uji linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas.

Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas (ketangguhan) terhadap variabel terikat (kinerja). Metode uji hipotesis yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment pearson* dimaksud untuk dapat mengetahui seberapa besar hubungan antara ketangguhan dengan kinerja. Kemudian uji hipotesis parsial, dilakukan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antar variabel. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

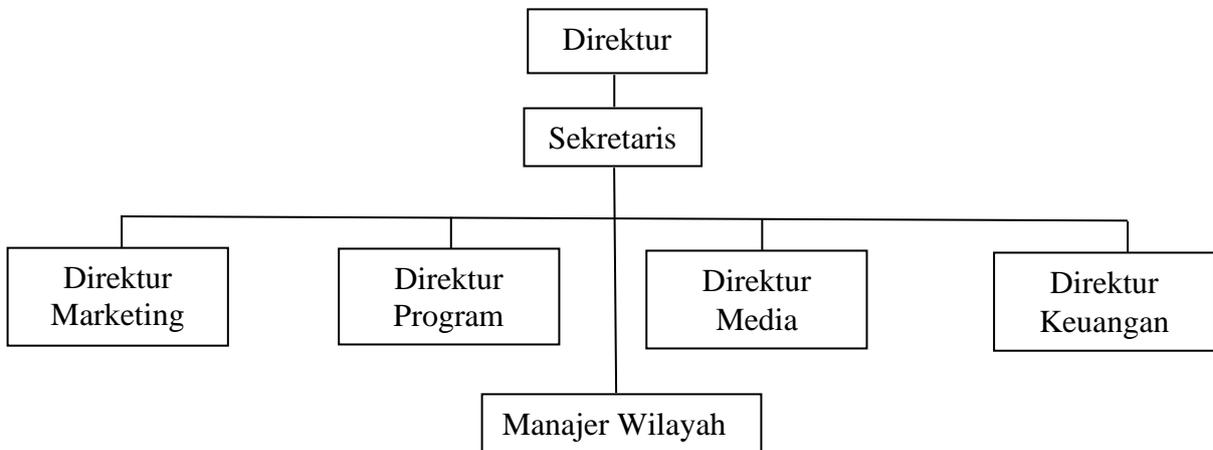
A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) Kalimantan Timur. Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah petugas dan mitra Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) yang berada di Kalimantan Timur.

Visi dari Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) Kalimantan Timur adalah menjadi lembaga amil zakat nasional yang amanah dan profesional. Wahdah Inspirasi Zakat (WZ) sebuah lembaga di bawah organisasi masyarakat Wahdah Islamyah. Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) memiliki 6 (enam) program utama yaitu, berkah hidayah, berkah peduli, berkah juara, berkah mandiri, berkah sehat, dan berkah ramadan.

Gambar 2. Struktur Organisasi Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ)



2. Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik subjek penelitian di Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat Kalimantan Timur dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20	4	5%
2	22	9	11,25%
3	23	7	8,75%
4	24	14	17,5%
5	26	4	5%
6	27	5	6,25%
7	28	3	3,75%
8	29	3	3,75%
9	30	8	10%
10	32	3	3,75%
11	33	1	1,25%
12	34	6	7,5%
13	35	3	3,75%
14	39	1	1,25%
15	40	2	2,5%
16	41	1	1,25%
17	45	2	2,5%
18	46	2	2,5%
19	47	2	2,5%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat Kalimantan Timur, yaitu petugas yang berusia 20 tahun berjumlah 4 orang atau sekitar 5 persen, usia 22 tahun berjumlah 9 orang atau sekitar 11.25 persen, usia 23 tahun berjumlah 7 orang atau sekitar 8.75 persen, usia 24 tahun berjumlah 14 orang atau sekitar 17.5 persen, usia 26 tahun berjumlah 4 orang atau sekitar 5 persen, usia 27 tahun berjumlah 5 orang atau sekitar 6.25 persen, usia 28 tahun berjumlah 3 orang atau sekitar 3.75 persen, usia 29 tahun berjumlah 3 orang atau sekitar 3.75 persen, usia

30 tahun berjumlah 8 orang atau berjumlah 10 persen, usia 32 tahun berjumlah 3 orang atau 3.75 persen, usia 33 tahun berjumlah 1 orang atau sekitar 1.25 persen, usia 34 tahun berjumlah 6 orang atau sekitar 7.5 persen, usia 35 tahun berjumlah 3 orang atau sekitar 3.75 persen, usia 39 tahun berjumlah 1 orang atau sekitar 1.25 persen, usia 40 tahun berjumlah 2 orang atau sekitar 2.5 persen, usia 41 tahun berjumlah 1 orang atau sekitar 1.25 persen, usia 45 tahun berjumlah 2 orang atau sekitar 2.5 persen, usia 46 tahun berjumlah 2 orang atau sekitar 2.5 persen, dan usia 47 tahun berjumlah 2 orang atau sekitar 2.5 persen.

Tabel 12. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	68	85%
2	Perempuan	12	15%
Jumlah		80	100%

Berdasarkan tabel 12 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) Kalimantan Timur, yaitu subjek laki-laki berjumlah 68 orang atau sekitar 85 persen, dan subjek perempuan berjumlah 12 orang atau sekitar 15 persen.

3. Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada petugas Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) Kalimantan Timur. Mean empiris dan mean hipotetik diperoleh dari respons sampel penelitian melalui dua skala penelitian, yaitu skala kinerja dan skala ketangguhan.

Kategori berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian. Menurut Azwar

(2015) pada dasarnya interperstasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor terhadap suatu norma (mean) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterprestasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. Berikut mean empirik dan mean hipotetik penelitian ini:

Tabel 13. Mean Empiris dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Kinerja	104,99	11,793	90	18	Tinggi
Ketangguhan	78,14	8,088	60	12	Tinggi

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 73

Melalui tabel 13 diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada petugas Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kinerja yang telah terisi diperoleh mean empirik 104.99 lebih tinggi dari mean hipotetik 90 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada ketagori tingkat kinerja yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Kinerja

Inerval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	>117	Sangat Tinggi	16	20.0%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	99 – 116	Tinggi	35	43.8%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	81 – 98	Sedang	29	36.3%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	63 – 80	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 SD$	< 63	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 73

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 14, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yang memiliki rentang nilai skala kinerja berada pada kategori tinggi dengan nilai 99-116 memiliki frekuensi sebanyak 35 petugas atau 43.8 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki kinerja yang tinggi.

Pada skala ketangguhan yang telah terisi diperoleh mean empirik 78.14 lebih tinggi dari mean hipotetik 60 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat ketangguhan yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Ketangguhan

Inverval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	>78	Sangat Tinggi	44	55.0%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66 – 77	Tinggi	29	36.3%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54 – 65	Sedang	7	8.8%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42 – 53	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 SD$	< 42	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 74

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 15, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yang memiliki rentang nilai skala ketangguhan berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai lebih 78 memiliki frekuensi 44 petugas atau 55.0 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki ketangguhan yang sangat tinggi.

4. Hasil Uji Asumsi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dalam menentukan analisis data apa yang akan dipergunakan di dalam penelitian. Apakah nantinya menggunakan statistik parametik atau non-parametik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015). Uji asumsi normalitas menggunakan teknik statistik parametrik *one sample Kolmogrov-Smirnov*. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) *Table test of normality*

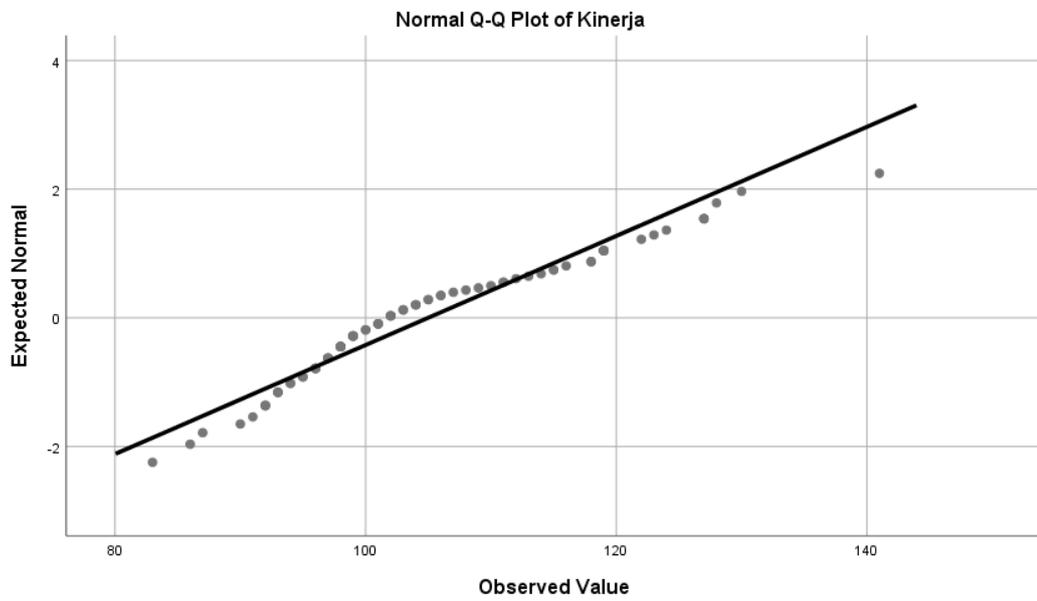
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smimov	P	Keterangan
Kinerja	0.090	0.168	Normal
Ketangguhan	0.087	0.200	Normal

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 74

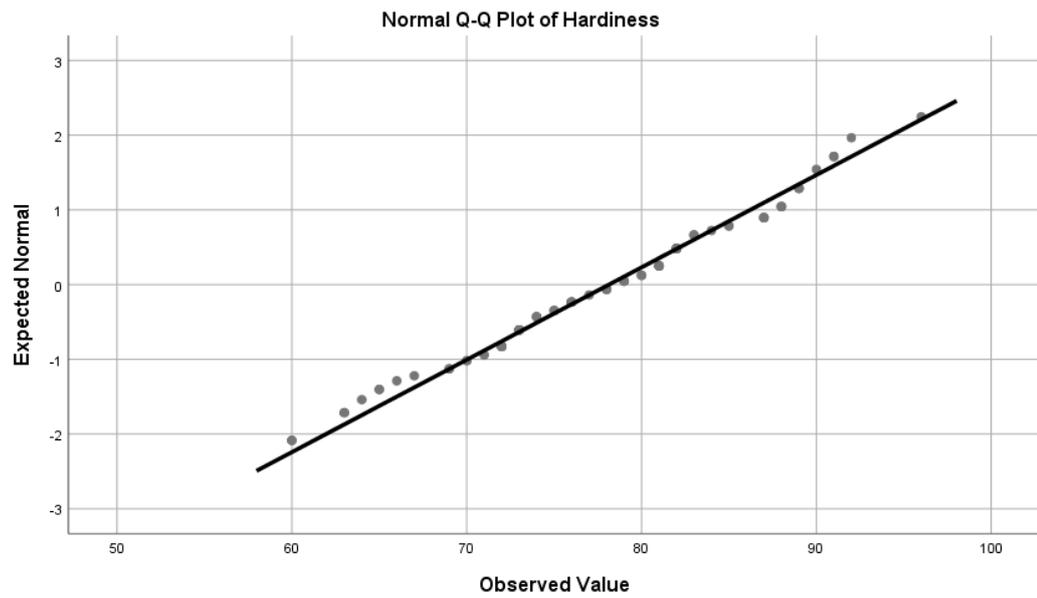
2) Q-Q Plot

a) Kinerja



Gambar 3. Q-Q Plot Kinerja

b) Ketangguhan



Gambar 4. Q-Q plot Ketangguhan

Berdasarkan tabel 16 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kinerja menghasilkan nilai $Z = 0.090$ dan $p = 0.168$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kinerja adalah normal.
2. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel ketangguhan menghasilkan nilai $Z = 0.087$ dan $p = 0.200$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir ketangguhan adalah normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas dapat juga untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas hubungan adalah bila nilai *deviant from linierity* yaitu jika $p > 0.05$ maka pengaruh dinyatakan linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kinerja - Ketangguhan	1.345	3.960	0.178	Linear

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 74

Berdasarkan tabel 17 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

Hasil uji asumsi linieritas antara variabel ketangguhan dengan kinerja menunjukkan nilai F hitung $< F$ tabel yang artinya terdapat hubungan antara ketangguhan dengan kinerja yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu F hitung = $1.345 < F$ tabel = 3.96 dan $P = 0.178 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kinerja terhadap ketangguhan dengan menggunakan tabel penafsiran atau interpretasi angka yang dikemukakan oleh sugiyono (2013). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi produk momen.

Tabel 18. Interpretasi Nilai R

No	Nilai R	Interprestasi
1	0.000-1.199	Sangat Rendah
2	0.200-0.399	Rendah
3	0.400-0.599	Sedang
4	0.600-0.799	Kuat
5	0.800-1.000	Sangat Kuat

Hasil analisis korelasi produk momen dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Analisis Korelasi Produk Momen

Variabel	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Kinerja - Ketangguhan	0.648	0.220	0.000	Siginifikan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 75

Berdasarkan tabel 19 didapat hasil pengujian korelasi produk momen menunjukkan bahwa ketangguhan dengan kinerja pada petugas Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) Kalimantan Timur menunjukkan adanya hubungan, dengan nilai R hitung = 0.648 > R Tabel = 0.220 dan $p = 0.000 < 0.050$, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima atau memiliki hubungan yang signifikan dan hubungan positif yang kuat.

6. Hasil Uji Hipotesis Tambahan: Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan (Sugiyono, 2013) Menurut Santoro (2012) korelasi parsial bertujuan untuk mengukur korelasi antara dua variabel dengan mengeluarkan pengaruh dari satu atau beberapa variabel lain. Adapun kaidah yang digunakan untuk uji analisis korelasi parsial adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel dan $p < 0.050$, maka dapat dikatakan memiliki hubungan antara aspek dari variabel. Untuk hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Aspek Kualitas (Y₁)

Aspek	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Kontrol (X1)	0.504	0.220	0.000	Ada Hubungan
Komitmen (X2)	0.539	0.220	0.000	Ada Hubungan
Tantangan (X3)	0.472	0.220	0.000	Ada Hubungan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 83

Pada tabel 20, berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada aspek kualitas (Y₁), dapat diketahui bahwa aspek kontrol (X1) menunjukkan nilai r hitung = 0.504 $>$ r tabel = 0.220 dan $p = 0.000 < 0.050$, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek komitmen (X2) menunjukkan nilai r hitung = 0.539 $>$ r tabel = 0.220 dan $p = 0.000 < 0.050$, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek tantangan (X3) menunjukkan nilai r hitung = 0.472 $>$ r tabel = 0.220 dan nilai $p = 0.000 < 0.050$, artinya memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 21. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Aspek Kuantitas (Y₂)

Aspek	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Kontrol (X1)	0.421	0.220	0.000	Ada Hubungan
Komitmen (X2)	0.474	0.220	0.000	Ada Hubungan
Tantangan (X3)	0.425	0.220	0.000	Ada Hubungan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 83

Pada tabel 21, berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada aspek kuantitas (Y₂), dapat diketahui bahwa aspek kontrol (X1) menunjukkan nilai r hitung = 0.421 > r tabel = 0.220 dan p = 0.000 < 0.050, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek komitmen (X2) menunjukkan nilai r hitung = 0.474 > r tabel = 0.220 dan p = 0.000 < 0.050, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek tantangan (X3) menunjukkan nilai r hitung = 0.425 > r tabel = 0.220 dan nilai p = 0.000 < 0.050, artinya memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 22. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Aspek Ketepatan Waktu (Y₃)

Aspek	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Kontrol (X1)	0.482	0.220	0.000	Ada Hubungan
Komitmen (X2)	0.388	0.220	0.000	Ada Hubungan
Tantangan (X3)	0.320	0.220	0.004	Ada Hubungan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 84

Pada tabel 22, berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada aspek ketepatan waktu (Y₃), dapat diketahui bahwa aspek kontrol (X1) menunjukkan nilai r hitung = 0.482 > r tabel = 0.220 dan p = 0.000 < 0.050, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek komitmen (X2) menunjukkan nilai r hitung = 0.388 > r tabel = 0.220 dan p = 0.000 < 0.050, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek tantangan (X3) menunjukkan nilai r hitung = 0.320 > r

tabel = 0.220 dan nilai $p = 0.004 < 0.050$, artinya memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 23. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Aspek Efektivitas Biaya (Y₄)

Aspek	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Kontrol (X1)	0.475	0.220	0.000	Ada Hubungan
Komitmen (X2)	0.458	0.220	0.000	Ada Hubungan
Tantangan (X3)	0.519	0.220	0.000	Ada Hubungan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 84

Pada tabel 23, berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada aspek efektivitas biaya (Y₄), dapat diketahui bahwa aspek kontrol (X1) menunjukkan nilai r hitung = 0.475 > r tabel = 0.220 dan $p = 0.000 < 0.050$, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek komitmen (X2) menunjukkan nilai r hitung = 0.458 > r tabel = 0.220 dan $p = 0.000 < 0.050$, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek tantangan (X3) menunjukkan nilai r hitung = 0.519 > r tabel = 0.220 dan nilai $p = 0.000 < 0.050$, artinya memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 24. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Aspek Kebutuhan Pengawasan (Y₅)

Aspek	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Kontrol (X1)	0.361	0.220	0.001	Ada Hubungan
Komitmen (X2)	0.214	0.220	0.057	Tidak Ada Hubungan
Tantangan (X3)	0.312	0.220	0.005	Ada Hubungan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 85

Pada tabel 24, berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada aspek kebutuhan akan pengawasan (Y₅), dapat diketahui bahwa aspek kontrol (X1) menunjukkan nilai r hitung = 0.361 > r tabel = 0.220 dan $p = 0.001 < 0.050$, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek komitmen (X2) menunjukkan nilai r hitung = 0.214 > r tabel = 0.220 dan $p = 0.057 < 0.050$, artinya tidak memiliki

hubungan yang signifikan. Kemudian aspek tantangan (X3) menunjukkan nilai r hitung = 0.312 > r tabel = 0.220 dan nilai p = 0.005 < 0.050, artinya memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 25. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Hubungan Antar Pribadi (Y6)

Aspek	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Kontrol (X1)	0.451	0.220	0.000	Ada Hubungan
Komitmen (X2)	0.359	0.220	0.001	Ada Hubungan
Tantangan (X3)	0.435	0.220	0.000	Ada Hubungan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 85

Pada tabel 25, berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada aspek hubungan antar pribadi (Y6) dapat diketahui bahwa aspek kontrol (X1) menunjukkan nilai r hitung = 0.451 > r tabel = 0.220 dan p = 0.000 < 0.050, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek komitmen (X2) menunjukkan nilai r hitung = 0.359 > r tabel = 0.220 dan p = 0.001 < 0.050, artinya memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian aspek tantangan (X3) menunjukkan nilai r hitung = 0.435 > r tabel = 0.220 dan nilai p = 0.000 < 0.050, artinya memiliki hubungan yang signifikan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis *product moment* menunjukkan bahwa ketangguhan dengan kinerja petugas Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dengan diperoleh nilai R hitung = 0.648, R tabel = 0.220 dan P = 0.000. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan antara ketangguhan dengan kinerja petugas. Angka signifikan ini mengidentifikasi bahwa makin tinggi ketangguhan, maka makin tinggi pula kinerja petugas. Berdasarkan penelitian ini, ketangguhan memiliki korelasi atau hubungan positif yang kuat dengan kinerja petugas Lembaga Amil Zakat Nasional Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) dan pada kategorisasi skor skala kinerja sebesar 35 petugas atau 43.8 persen memiliki kinerja pada kategori tinggi, yang berarti sebagian besar petugas Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) di Kalimantan Timur memiliki ketangguhan yang baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirandra (2019) dengan judul “Pengaruh *Hardiness* dan *Self Efficacy* Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja, studi pada PT. Usaha Loka Unit Kayu di Malang” dengan hasil penelitian bahwa *hardiness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan *hardiness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Burmana, Betrin, dan Faturochman (2010) dengan judul “Pengaruh Kepribadian Tangguh dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja” menunjukkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh kepribadian tangguh

dan konflik peran ganda terhadap kinerja dengan nilai sebesar 16.8 persen. Kepribadian tangguh berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Putra (2018) diperoleh terdapat hubungan persepsi terhadap beban kerja dan *hardiness* dengan kinerja pada karyawan Bank Syariah di Pekanbaru. Artinya makin positif persepsi terhadap beban kerja dan makin tinggi *hardiness* maka makin tinggi kinerja pada karyawan Bank Syariah dengan nilai R^2 sebesar 0.282 atau 28.2 persen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Temaja dan Utama (2016) didapatkan bahwa adanya pengaruh positif antara profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja dan budaya organisasi pada kinerja auditor dengan kontribusi sebesar 82 persen.

Hal itu juga didukung oleh hasil wawancara dan observasi pada beberapa petugas Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ). Salah satu petugas yang berinisial IP selaku sekretaris yang menyatakan bahwa budaya bekerja salah satunya adalah dengan rapat di pagi hari dan kajian dengan membaca kisah-kisah para sahabat, dengan demikian akan menimbulkan semangat perjuangan. Kegiatan ini juga akan membentuk rasa tanggung jawab dan kedisiplinan dalam hal waktu, karena petugas akan merasa malu jika datang terlambat ketika rapat pagi sudah dimulai. Hal ini sejalan dengan Sumamur (2012), bahwa pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Berdasarkan wawancara subjek JT menyatakan bahwa tanggung jawab yang dibangun petugas terlihat dari menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Mengajak dan membantu petugas yang dalam kesulitan serta

memberikan perhatian pada setiap individu. Hal ini membuat petugas merasa memiliki lembaga dan melakukan apapun untuk mendukung dan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai kualitas yang diharapkan. Subjek JT juga menambahkan bahwa petugas dapat disiplin tanpa ada paksaan dari atasan karena petugas merasa bahwa dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat maka keuntungan yang diperoleh juga tidak hanya dirasakan oleh pimpinan namun juga petugas. Hal tersebut membuat petugas merasa bahwa disiplin dalam bekerja merupakan sebuah keharusan yang harus dijaga.

Pentingnya budaya organisasi juga menentukan sikap dan perilaku petugas dalam menjalankan pekerjaannya. Sari (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan atau asumsi, norma dan nilai yang dikembangkan menjadi pedoman anggota mengatasi masalah eksternal dan internal. Menurut Riani (2011) budaya organisasi juga berperan membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan anggota yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.

Subjek J sebagai pimpinan manajer menambahkan bahwa jika tupoksi masing-masing petugas dijalankan dengan baik, maka kedisiplinan dengan sendirinya akan meningkat. Hal ini juga akan memberikan dampak yang luar biasa bagi lembaga amil zakat seperti Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ).

Kartono (2010) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Kepemimpinan juga dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi.

Pemimpin memiliki kewajiban untuk membina, mengarahkan, menggerakkan semua potensi petugas agar tujuan dan beban kerja yang diberikan sesuai sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen dengan tujuan agar kinerja petugas makin meningkat. Seperti yang dijelaskan oleh subjek J, dengan membiasakan mendengarkan kisah-kisah dari para sahabat, selambat-lambatnya akan menumbuhkan rasa kasih sayang dan tolong menolong. Tentunya ini juga tidak terlepas dari pelayanan dan kepuasan petugas. Menurut Riani (2013), kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan yang terkait rekan kerja, hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Seorang pemimpin juga memiliki kewajiban untuk mengawasi penggunaan anggaran yang terdapat di dalam lembaga, karena penggunaan anggaran juga memberikan pengaruh bagi kinerja petugas. Manajemen keuangan, memanfaatkan sumber daya yang sudah ada akan memberikan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan anggaran keuangan. Jika pengelolaan keuangan tidak terlaksana dengan baik maka akan berpengaruh pada program-program lembaga yang nantinya harus dilaksanakan. Dalam hal ini subjek AA berpendapat bahwa pengelolaan keuangan yang teratur memiliki efek yang luar biasa pada lembaga amil zakat, karena pada akhirnya program lembaga bisa terlaksana dan petugas di

Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) juga bisa mendapatkan bonus dari hasil yang telah didapatkan.

Hasil uji deskriptif menunjukkan hasil pengukuran melalui skala kinerja yang telah terisi dan diperoleh mean empirik 104.99 lebih tinggi dari mean hipotetik 90 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat kinerja yang tinggi sebesar 43.8 persen atau sebanyak 35 orang dengan nilai 99-116. Rivai (2011) menyebutkan kinerja adalah keadaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Robbin (2010) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedangkan efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

Hasil uji deskriptif menunjukkan hasil pengukuran melalui skala ketangguhan dan diperoleh mean empirik 78.14 lebih tinggi dari mean hipotetik 60 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa subjek berada pada kategori ketangguhan yang tinggi sebesar 55.0 persen atau sebanyak 49 orang yang mempunyai sikap ketangguhan yang sangat tinggi dengan nilai lebih 78. Ketangguhan merupakan suatu karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi keadaan stres. Individu yang memiliki kepribadian ketangguhan akan cenderung memiliki kemampuan dalam melawan stres.

Individu ini percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan memengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka akan berkomitmen secara mendalam terhadap pekerjaan yang mereka senangi dan memandang suatu perubahan sebagai suatu tantangan yang positif atau kesempatan untuk menuju suatu perkembangan dan pertumbuhan (Kreitner, 2014).

Hasil uji korelasi parsial didapatkan bahwa aspek kontrol (X1), komitmen (X2), tantangan (X3) memiliki hubungan pada aspek kualitas (Y1) dan kuantitas (Y2) hal ini berarti aspek kontrol, komitmen, dan tantangan memiliki hubungan dengan aspek kualitas, yaitu jika para petugas mampu mempertahankan kontrol, komitmen, dan tantangan maka dalam hal kualitas dan kuantitas bekerja petugas bisa lebih baik. Seperti memegang lebih dari satu amanah dan bertemu orang baru setiap harinya, tentulah itu bukan hal yang mudah bagi para petugas. Terlebih lagi petugas tidak terbiasa dengan pekerjaan seperti menawarkan barang atau jasa. Meskipun petugas ketika diabaikan atau dimarahin oleh calon donatur, para petugas tetap bisa mengontrol emosi, berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya serta menganggap bahwa semua penolakan tersebut adalah untuk membuat diri individu lebih baik. Petugas juga masih menjalankan amanahnya sebagai seorang tenaga pengajar, tentunya semua itu memerlukan ketangguhan yang sangat baik. Ketiga aspek tersebut memiliki hubungan dengan aspek kualitas dan kuantitas. Orang-orang dengan kepribadian ketangguhan mempunyai lokus kendali internal, berkomitmen kuat terhadap kegiatan-kegiatan dalam kehidupan mereka, dan memandang perubahan sebagai kesempatan untuk maju dan tumbuh (Moorhead & Griffin, 2013).

Hasil uji korelasi parsial didapatkan bahwa aspek kontrol (X1), komitmen (X2), tantangan (X3) memiliki hubungan pada aspek ketepatan waktu (Y3) hal ini berarti aspek kontrol, komitmen dan tantangan berpengaruh pada aspek ketepatan waktu (Y3), para petugas diharapkan kesiapannya dalam bekerja baik pada saat waktu kerja maupun di luar waktu kerja. Sebab ketepatan waktu merupakan salah satu faktor penting dalam penyajian suatu informasi yang relevan. Seperti memberikan bantuan kepada orang yang terkena musibah. Informasi akan mempunyai manfaat jika disampaikan tepat waktu kepada para pemakainya untuk pengambilan keputusan. Hal ini berarti para petugas harus memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Sehingga tidak ada keterlambatan dan tugas yang telah diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Baumeister (2007) menjelaskan ketangguhan sebagai trait kepribadian yang diasosiasikan dengan kemampuan individu untuk mengatur dan merespon kejadian yang dialami.

Hasil uji korelasi parsial didapatkan bahwa aspek kontrol (X1), komitmen (X2), tantangan (X3) memiliki hubungan pada aspek efektivitas biaya (Y4) hal ini berarti aspek kontrol, komitmen dan tantangan berpengaruh pada aspek efektivitas biaya (Y4). Petugas WIZ dituntut bekerja dengan lebih dari satu amanah, seperti menjadi seorang guru ngaji atau guru SD dengan upah yang tidak sesuai dengan upah minimum regional (UMR). Hal ini dilakukan karena WIZ adalah lembaga di bawah organisasi Wahdah Islamiyah dan sedikit orang yang mau bergabung dalam lembaga dakwah dan perjuangan. Menurut Hatta (2015) kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal

yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah maka individu akan tahu apa hal terbaik yang dapat individu lakukan dalam keadaan tersebut.

Hasil uji korelasi parsial didapatkan bahwa aspek kontrol (X1) dan tantangan (X3) memiliki hubungan pada aspek kebutuhan pengawasan (Y5) hal ini berarti aspek kontrol dan tantangan berpengaruh pada aspek kebutuhan pengawasan (Y5). Kedua aspek tersebut memiliki hubungan dengan aspek kebutuhan pengawasan. Petugas akan tetap menyelesaikan pekerjaannya, meskipun tidak ada yang mengawasi ketika petugas sedang bekerja, karena para petugas sadar jika ia lalai dalam bekerja maka pekerjaan yang lain juga akan terhambat.

Hasil uji korelasi parsial didapatkan bahwa aspek kontrol (X1), komitmen (X2), tantangan (X3) memiliki hubungan pada aspek hubungan antar pribadi (Y6) hal ini berarti aspek kontrol, komitmen dan tantangan berpengaruh pada aspek hubungan antar pribadi (Y6), memberikan bantuan kepada orang lain meskipun bukan bidang pekerjaannya akan membuat hubungan semakin erat. Seperti pekerjaan yang bisa dikerjakan bersama-sama, maka petugas akan mengerjakannya secara bersama-sama. Menurut Hatta (2015) faktor yang memengaruhi ketangguhan adalah mengembangkan keterampilan komunikasi dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu hasil uji hipotesis didapatkan hasil adanya hubungan yang positif dan signifikan antara ketangguhan dengan kinerja. Pada uji deskriptif menunjukkan bahwa subjek berada pada kategori tingkat

kinerja yang tinggi sebesar 43.8 persen atau sebanyak 35 orang yang berarti sebagian memiliki tingkat kategori sangat tinggi dan sedang.

Peneliti merasa bahwa penelitian ini belumlah sempurna dan tidak lepas dari kesalahan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa kendala, yaitu: tidak dilakukannya *try out* pada skala yang digunakan, karena keterbatasan jumlah subjek. Penyebaran skala yang dilakukan secara online yang membuat peneliti tidak bisa mengkondisikan subjek agar tetap fokus mengisi skala sesuai dengan keadaan subjek. Penggalan fenomena dalam penelitian ini masih kurang mendalam pada saat melakukan skrining awal baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara ketangguhan dengan kinerja petugas Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ) Kalimantan Timur. Semakin tinggi ketangguhan maka akan semakin tinggi kinerja petugas. Sebaliknya, jika semakin rendah ketangguhan maka akan semakin rendah pula kinerja petugas.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Wahdah Inspirasi Zakat (WIZ)

Pimpinan atau pihak lembaga hendaknya meningkatkan kinerja dengan cara mengamati keberhasilan orang lain, mendengarkan kisah-kisah perjuangan, memutas video inspiratif. Peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan fokus pada pengembangan diri seperti mengadakan pelatihan dan pembinaan, mengadakan seminar sesuai dengan kebutuhan petugas yang harus menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Hal ini dilakukan dengan harapan akan dapat menunjang dalam proses pengembangan karir petugas dan juga lembaga.

2. Bagi subjek penelitian

- a. Diharapkan para petugas untuk dapat memiliki kontrol yaitu tingkat keyakinan individu bahwa individu dapat memengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi, komitmen yaitu memiliki kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi, dan tantangan yaitu memiliki kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi bukan sebuah ancaman terhadap rasa amannya. Apabila ketiga hal tersebut dikembangkan dan ditanamkan pada seluruh petugas amil zakat, maka akan meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- b. Diharapkan meningkatkan kemampuan diri dengan mengikuti pelatihan baik yang diadakan oleh pihak lembaga maupun diluar lembaga.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang ketangguhan dan kinerja untuk lebih memperdalam aspek-aspek dan faktor-faktor yang akan digunakan. Disarankan agar untuk meneliti tentang kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai faktor peningkatan kinerja para petugas dan diharapkan pada masa yang akan datang agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Surat Al-Baqarah (2) ayat 148. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahan departemen agama RI*. Bandung: Cordoba.
- Alma, B., Hurriyati, R. (2008). *Manajemen corporate & strategi pemasaran jasa pendidikan :Fokus pada mutu dan layanan prima*. Bandung: Alfabeta.
- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Sadwika, P. A. (2015). Hubungan antara self-efficacy dan hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD kota Surakarta. *Jurnal wacana psikologifk uns*, 7(13), 82-95.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baumeister, R. F., (2007). *Encyclopedia of social psychcology*. USA: Sage Publications.
- Burmana, Betrin, L., Faturachman. (2010). *Pengaruh kepribadian tangguh dan konflik peran ganda terhadap kinerja*. (skripsi). Diakses pada <http://etd.repository.ugm.ac.id>.
- Bernardin, H. J., & Russel. (2013). *Human resource management (Manajemen sumber daya manusia)*. Ahli Bahasa Achmad S.R. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Desmayani, N. M. M. R., & Pradnyaswari, L. G. D. A. (2020). Kepribadian hardiness sebagai pemoderasi pengaruh role stress, intensity turnover pada kinerja auditor. STMIK STIKOM Indonesia: Denpasar. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 35-42.
- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stress kerja Pada anggota Polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 37-48.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta, G. R. (2015). *Pedoman manajemen informasi kesehatan di sarana pelayanan kesehatan*. Jakarta: UI-Press.

- Kalantar, J., Khedri, L., Nikbakht, A., & Motvalian, M. (2013). Effect of psychological hardiness training on mental health of students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(3), 68-73.
- Kartono, Kartini. (2010). *Pimpinan dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2011). *Perilaku organisasi*. Edisi ke-9. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moorhead, G., Griffin, R. W., (2013). *Perilaku organisasi: manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. (Terjemahan Angelica, D). Jakarta: Salemba Empat.
- Muslimin. (2020). Pengaruh kepribadian hardiness dan kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan PDAM kota malang. *Cognicia ejournal*. 8(1), 102-117.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 2(1), 115-129.
- Putra, D. F. (2018). *Hubungan persepsi terhadap beban kerja dan hardiness dengan kinerja pada karyawan bank syariah di pekanbaru*. (skripsi). Diakses dari <http://repository.uin-suska.ac.id/id>.
- Prawirosentono, S & Primasari, D. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (Kinerja dan motivasi karyawan membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: Yogyakarta BPFE
- Rahardjo, W. (2005). *Kontribusi hardiness dan self efficacy terhadap stress kerja (Study pada perawat RSUP dr soeradji tertonegara klaten)*. (skripsi). Diakses dari <http://repository.gunadarma.ac.id/id>.
- Ridwan. (2018). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya organisasi*. Cetakan pertama, Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen sumber daya manusia masa kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial and organization psychology*. New York: Pearson.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2015). *SPSS21 pengolahan data statistik di era informasi*, Jakarta: Gramedia.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span development* (edisi ke-13 Jilid 1), (Widiasinta, B). Jakarta: Erlangga.
- Sari, J. (2013). *Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT perusahaan gas negara Tbk*, Semarang.
- Sastri, S., Dinata, C. A., & Yuliami, S. (2013). Gambaran faktor risiko dan tipe stroke pada pasien rawat inap di bagian penyakit dalam RSUD kabupaten solok selatan Periode 1 Januari 2010 - 31 Juni 2012. *Jurnal Kesehatan Andalas*. 2(2), 57-61.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work Today an introduction to industrial and organizational psychology (10thed.)*. New York: Pearson Education Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumamur. (2012). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Temaja, P. E. A. W., & Utama, M. K. (2016). Pengaruh profesionalisme, kepribadian hardiness, motivasi dan budaya organisasi pada kinerja auditor di kantor akuntan publik. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 15(3), 1711-1739
- Usman, H. (2013). *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyuprihati, A. (2011). *Pengaruh big five personality dan hardiness pada kinerja pegawai di pusat pembinaan mental markas besar tentara nasional*

indonesia cilangkap jakarta timur. (skripsi). Diakses dari <https://digilib.uns.ac.id>.

Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Wirandra, S. W. (2019). *Pengaruh hardiness dan self efficacy terhadap stres kerja serta implikasinya pada kinerja: Studi pada PT. usaha loka unit kayu di malang.* (skripsi). Diakses dari <https://widyagama.org>.

Lampiran 1. Blue Print Skala Kinerja

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Kualitas	<p>1. Saya bekerja sesuai standar dari kantor.</p> <p>2. Saya sudah mampu mempertahankan kualitas pekerjaan.</p> <p>3. Saya bekerja dengan teliti, sehingga jarang melakukan kesalahan.</p>	<p>19. Saya masih melanggar aturan yang diberikan oleh pimpinan.</p> <p>20. Kelalaian saya dapat menimbulkan masalah bagi lembaga.</p> <p>21. Masih banyak yang saya kerjakan belum sesuai dengan standar kualitas dan mutu yang berlaku di lembaga</p>	6 item
2.	Kuantitas	<p>4. Banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, dapat saya selesaikan dengan baik.</p> <p>5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hasil yang maksimal.</p> <p>6. Saya mampu berkerja dengan baik sesuai aturan dan target yang diberikan lembaga.</p>	<p>22. Saya belum mampu mencapai targer yang diberikan oleh lembaga.</p> <p>23. Saya masih berusaha agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.</p> <p>24. Saya mengalami kesulitan dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan.</p>	6 item
3.	Ketepatan Waktu	<p>7. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.</p> <p>8. Saya memiliki strategi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.</p> <p>9. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu yang diberikan.</p>	<p>25. Saya membutuhkan tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.</p> <p>26. Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang.</p> <p>27. Saya tidak memiliki strategi dalam mengatur waktu.</p>	6 item
4.	Efektivitas Biaya	<p>10. Saya menggunakan media sosial untuk mencari donatur.</p> <p>11. Saya bisa disemua bidang kalau tenaga</p>	<p>28. Saya menggunakan media sosial hanya untuk posting poster-poster inspirasi.</p> <p>29. Saya hanya bisa di</p>	6 item

		saya diperlukan. 12. Saya menggunakan barang bekas agar bisa dimanfaatkan kembali.	satu bidang tertentu. 30. Saya biasa membuang barang yang tidak terpakai yang sebenarnya bisa digunakan lagi.	
5.	Kebutuhan Akan Pengawasan	13. Saya sudah merasa cukup dengan arahan dan bimbingan dari atasan. 14. Saya mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi. 15. Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya tidak perlu diawasi.	31. Saya membutuhkan pengawasan dari atasan. 32. Saya masih membutuhkan pengawasan untuk kedisiplinan dalam bekerja. 33. Saya merasa akan maksimal bekerja jika ada atasan saya.	6 item
6.	Hubunga Antar Pribadi	16. Saya bekerja sama dengan rekan lain untuk menyelesaikan pekerjaan. 17. Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja. 18. Saya mampu menghindari konflik dengan rekan kerja.	34. Saya sulit berkomunikasi dengan rekan. 35. Saya merasa kesulitan jika harus mengerjakan pekerjaan bersama-sama dengan rekan kerja. 36. Kecenderungan emosional saya bisa menimbulkan konflik dengan rekan kerja.	6 item
Jumlah				36 item

Lampiran 2. Blue print Skala Ketangguhan

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Control</i> (Kontrol)	1. Sebisa mungkin saya akan membantu ketika teman dalam kesulitan. 2. Saya berusaha sekeras mungkin untuk memastikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan. 3. Pekerjaan menjadi lancar ketika saya mempersiapkannya dengan matang. 4. untuk mendapatkan hasil maksimal, saya mengamati situasi dengan baik dan cermat.	13. Saya akan mencari alasan ketika diminta pertolongan. 14. Saya bekerja seadanya dan tidak memikirkan hasil yang terbaik. 15. Saya mengerjakan sesuatu tanpa pikir panjang. 16. Saya kurang cermat dalam mengamati situasi.	8 item
2.	<i>Commitment</i> (Komitmen)	5. Saya aktif dalam hampir semua kegiatan Wahdah Inspirasi Zakat. 6. Saya bahagia ketika dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. 7. Saya serius mengerjakan sesuatu karena merupakan salah satu cara dalam meraih tujuan hidup. 8. Saya mengerjakan sesuatu hingga tuntas.	17. Saya malas untuk mengikuti kegiatan di Wahdah Inspirasi Zakat. 18. Saya merasa biasa saja ketika pekerjaan saya selesai. 19. Saya main-main mengerjakan sesuatu meskipun tahu bahwa ini cara untuk meraih sukses. 20. Saya	8 item

			terkadang terlambat dalam mengerjakan sesuatu.	
3.	<i>Challenge</i> (Tantangan)	<p>9. Saya meyakini bahwa berada di lembaga akan memberikan pelajaran yang berharga.</p> <p>10. Saya yakin dengan tugas dan situasi yang baru dapat meningkatkan kemampuan saya.</p> <p>11. Saya sebisa mungkin untuk mencoba pengalaman baru dalam pekerjaan.</p> <p>12. Saya berusaha sekuat mungkin untuk meraih impian saya meskipun melewati rintangan yang sulit.</p>	<p>21. Saya merasa sedih bekerja di lembaga karena tidak dapat berinovasi.</p> <p>22. Saya merasa terbebani dengan tugas yang diberikan kepada saya.</p> <p>23. Saya sudah merasa cukup dengan pekerjaan saya saat ini.</p> <p>24. Saya mudah putus asa dengan tujuan saya.</p>	8 item
Jumlah				24 item

Lampiran 3. Sebaran Skala Penelitian
LEMBAR PERNYATAAN PENELITIAN PADA PETUGAS LEMBAGA
AMIL ZAKAT NASIONAL WAHDAH INSPIRASI ZAKAT

Angket Kinerja pada LAZNAS WIZ

1. Bacalah setiap butir pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Untuk setiap butir pernyataan terdapat 4 jawaban dengan skala penelitian berjenjang yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS) apabila pernyataan sangat sesuai
 - b. Setuju (S) apabila pernyataan sesuai
 - c. Tidak Setuju (TS) apabila pernyataan tidak sesuai
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS) apabila pernyataan sangat tidak sesuai

Pilihlah skala pernyataan yang Anda anggap sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai.

3. Nama:
4. Usia:
5. Jenis Kelamin: Laki-laki/Perempuan (Coret salah satu)

SKALA A

No	Pertanyaan	Tanggapan			
		SS	S	TS	STS
1.	Sebisa mungkin saya akan membantu ketika teman dalam kesulitan				
2.	Saya berusaha sekeras mungkin untuk memastikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
3.	Pekerjaan menjadi lancar ketika saya mempersiapkannya dengan matang				
4.	untuk mendapatkan hasil maksimal, saya mengamati situasi dengan baik dan cermat.				
5.	Saya aktif dalam hampir semua kegiatan Aman Palestin.				
6.	Saya bahagia ketika dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.				
7.	Saya serius mengerjakan sesuatu karena merupakan				

	salah satu cara dalam meraih tujuan hidup.				
8.	Saya mengerjakan sesuatu hingga tuntas.				
9.	Saya meyakini bahwa berada di Aman Palestin akan memberikan pelajaran yang berharga.				
10.	Saya yakin dengan tugas dan situasi yang baru dapat meningkatkan kemampuan saya.				
11.	Saya sebisa mungkin untuk mencoba pengalaman baru dalam pekerjaan.				
12.	Saya berusaha sekuat mungkin untuk meraih impian saya meskipun melewati rintangan yang sulit.				
13.	Saya akan mencari alasan ketika diminta pertolongan.				
14.	Saya bekerja seadanya dan tidak memikirkan hasil yang terbaik.				
15.	Saya mengerjakan sesuatu tanpa pikir panjang.				
16.	Saya kurang cermat dalam mengamati situasi.				
17.	Saya malas untuk mengikuti kegiatan di Aman Palestin.				
18.	Saya merasa biasa saja ketika pekerjaan saya selesai.				
19.	Saya main-main mengerjakan sesuatu meskipun tahu bahwa ini cara untuk meraih sukses.				
20.	Saya terkadang terlambat dalam mengerjakan sesuatu.				
21.	Saya merasa sedih bekerja di Aman Palestin karena tidak dapat berinovasi.				
22.	Saya merasa terbebani dengan tugas yang diberikan kepada saya.				
23.	Saya sudah merasa cukup dengan pekerjaan saya saat ini.				
24.	Saya mudah putus asa dengan tujuan saya.				

SKALA B

No	Pertanyaan	Tanggapan			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai standar dari kantor.				
2.	Saya sudah mampu mempertahankan kualitas pekerjaan.				
3.	Saya bekerja dengan teliti, sehingga jarang melakukan kesalahan				
4.	Banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, dapat saya selesaikan dengan baik.				
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hasil yang maksimal				
6.	Saya mampu bekerja dengan baik sesuai aturan dan target yang diberikan lembaga.				
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.				
8.	Saya memiliki strategi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu yang diberikan.				
10.	Saya menggunakan media sosial untuk mencari donatur.				
11.	Saya bisa disemua bidang kalau tenaga saya diperlukan.				
12.	Saya menggunakan barang bekas agar bisa dimanfaatkan kembali.				
13.	Saya sudah merasa cukup dengan arahan dan bimbingan dari atasan.				
14.	Saya mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi.				
15.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya tidak perlu diawasi				
16.	Saya bekerja sama dengan rekan lain untuk				

	menyelesaikan pekerjaan.				
17.	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja.				
18.	Saya mampu menghindari konflik dengan rekan kerja.				
19.	Saya masih melanggar peraturan yang diberikan oleh pimpinan.				
20.	Kelalaian saya dapat menimbulkan masalah bagi lembaga.				
21.	mMasih banyak yang saya kerjakan belum sesuai dengan standar kualitas dan mutu yang berlaku di lembaga.				
22.	Saya belum mampu mencapai target yang diberikan oleh lembaga.				
23.	Saya masih berusaha agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
24.	Saya mengalami kesulitan dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan.				
25.	Saya membutuhkan tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
26.	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang.				
27.	Saya tidak memiliki strategi dalam mengatur waktu.				
28.	Saya menggunakan media sosial hanya untuk posting poster-poster inspirasi.				
29.	Saya hanya bisa di satu bidang tertentu.				
30.	Saya biasa membuang barang yang tidak terpakai yang sebenarnya bisa digunakan lagi.				
31.	Saya membutuhkan pengawasan dari atasan.				
32.	Saya masih membutuhkan pen gawasan untuk kedisiplinan dalam bekerja.				
33.	Saya merasa akan maksimal bekerja jika ada atasan saya.				

34.	Saya sulit berkomunikasi dengan rekan.				
35.	Saya merasa kesulitan jika harus mengerjakan pekerjaan bersama-sama dengan rekan kerja.				
36.	Kecenderungan emosional saya bisa menimbulkan konflik dengan rekan kerja.				

Lampiran 4. Hasil Uji SPSS

4. Validitas dan Reliabilitas

4.1 Validitas Ketangguhan

		Correlations								
		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	TotalA
Aitem1	Pearson Correlation	1	,480**	,396**	,261*	,247*	,188	-,013	-,037	,448**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,019	,027	,094	,912	,747	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem2	Pearson Correlation	,480**	1	,615**	,549**	,135	,127	,077	,184	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,232	,262	,496	,102	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem3	Pearson Correlation	,396**	,615**	1	,620**	,274*	,248*	,112	,197	,648**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,014	,027	,325	,081	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem4	Pearson Correlation	,261*	,549**	,620**	1	,162	,120	,098	,225*	,570**
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000		,152	,289	,388	,044	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem13	Pearson Correlation	,247*	,135	,274*	,162	1	,426**	,169	,263*	,564**
	Sig. (2-tailed)	,027	,232	,014	,152		,000	,135	,019	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem14	Pearson Correlation	,188	,127	,248*	,120	,426**	1	,478**	,574**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,094	,262	,027	,289	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem15	Pearson Correlation	-,013	,077	,112	,098	,169	,478**	1	,571**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,912	,496	,325	,388	,135	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem16	Pearson Correlation	-,037	,184	,197	,225*	,263*	,574**	,571**	1	,682**
	Sig. (2-tailed)	,747	,102	,081	,044	,019	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TotalA	Pearson Correlation	,448**	,578**	,648**	,570**	,564**	,706**	,605**	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	TotalB
Aitem5	Pearson Correlation	1	,147	,267*	,126	,294**	,172	,068	,124	,476**
	Sig. (2-tailed)		,194	,017	,265	,008	,128	,551	,272	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem6	Pearson Correlation	,147	1	,458**	,434**	,281*	,255*	,222*	,046	,543**
	Sig. (2-tailed)	,194		,000	,000	,012	,022	,047	,684	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem7	Pearson Correlation	,267*	,458**	1	,400**	,082	,169	,276*	,154	,531**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000		,000	,471	,135	,013	,171	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem8	Pearson Correlation	,126	,434**	,400**	1	,142	,219	,185	,164	,511**
	Sig. (2-tailed)	,265	,000	,000		,208	,051	,101	,147	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem17	Pearson Correlation	,294**	,281*	,082	,142	1	,389**	,422**	,402**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,008	,012	,471	,208		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem18	Pearson Correlation	,172	,255*	,169	,219	,389**	1	,402**	,368**	,667**
	Sig. (2-tailed)	,128	,022	,135	,051	,000		,000	,001	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem19	Pearson Correlation	,068	,222*	,276*	,185	,422**	,402**	1	,385**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,551	,047	,013	,101	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem20	Pearson Correlation	,124	,046	,154	,164	,402**	,368**	,385**	1	,608**
	Sig. (2-tailed)	,272	,684	,171	,147	,000	,001	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TotalB	Pearson Correlation	,476**	,543**	,531**	,511**	,688**	,667**	,648**	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	TotalC
Aitem9	Pearson Correlation	1	,589**	,315**	,291**	,134	,197	,112	,103	,527**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,009	,237	,080	,322	,365	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem10	Pearson Correlation	,589**	1	,384**	,431**	,183	,244*	,220*	,107	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,104	,029	,050	,343	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem11	Pearson Correlation	,315**	,384**	1	,190	-,014	,053	,081	-,120	,330**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,091	,903	,641	,473	,288	,003
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem12	Pearson Correlation	,291**	,431**	,190	1	,059	,186	,199	,113	,473**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,091		,606	,099	,077	,319	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem21	Pearson Correlation	,134	,183	-,014	,059	1	,639**	,448**	,482**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,237	,104	,903	,606		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem22	Pearson Correlation	,197	,244*	,053	,186	,639**	1	,557**	,538**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,080	,029	,641	,099	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem23	Pearson Correlation	,112	,220*	,081	,199	,448**	,557**	1	,353**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,322	,050	,473	,077	,000	,000		,001	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Aitem24	Pearson Correlation	,103	,107	-,120	,113	,482**	,538**	,353**	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,365	,343	,288	,319	,000	,000	,001		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TotalC	Pearson Correlation	,527**	,606**	,330**	,473**	,679**	,764**	,672**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.2 Validitas Kinerja

		Correlations						
		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem19	Aitem20	Aitem21	TotalA
Aitem1	Pearson Correlation	1	,352**	,229*	,250*	,054	,144	,536**
	Sig. (2-tailed)		,001	,038	,023	,628	,193	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem2	Pearson Correlation	,352**	1	,309**	,171	,066	,357**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,001		,005	,122	,556	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem3	Pearson Correlation	,229*	,309**	1	,221*	,065	,149	,542**
	Sig. (2-tailed)	,038	,005		,045	,561	,178	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem19	Pearson Correlation	,250*	,171	,221*	1	-,021	,351**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,023	,122	,045		,851	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem20	Pearson Correlation	,054	,066	,065	-,021	1	,203	,513**
	Sig. (2-tailed)	,628	,556	,561	,851		,066	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem21	Pearson Correlation	,144	,357**	,149	,351**	,203	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,193	,001	,178	,001	,066		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
TotalA	Pearson Correlation	,536**	,598**	,542**	,555**	,513**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aitem22	Aitem23	Aitem24	TotalB
Aitem4	Pearson Correlation	1	,675**	,438**	,244*	,152	,456**	,716**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,026	,169	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem5	Pearson Correlation	,675**	1	,645**	,182	,117	,366**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,100	,290	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem6	Pearson Correlation	,438**	,645**	1	,255*	,150	,156	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,020	,177	,160	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem22	Pearson Correlation	,244*	,182	,255*	1	,386**	,329**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,026	,100	,020		,000	,002	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem23	Pearson Correlation	,152	,117	,150	,386**	1	,304**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,169	,290	,177	,000		,005	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem24	Pearson Correlation	,456**	,366**	,156	,329**	,304**	1	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,160	,002	,005		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
TotalB	Pearson Correlation	,716**	,710**	,623**	,642**	,563**	,696**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Aitem7	Aitem8	Aitem9	Aitem25	Aitem26	Aitem27	TotalC
Aitem7	Pearson Correlation	1	,328**	,183	,096	-,023	,237*	,441**
	Sig. (2-tailed)		,002	,097	,390	,840	,031	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem8	Pearson Correlation	,328**	1	,305**	,059	,197	,245*	,511**
	Sig. (2-tailed)	,002		,005	,599	,074	,025	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem9	Pearson Correlation	,183	,305**	1	,197	,251*	,282**	,572**
	Sig. (2-tailed)	,097	,005		,074	,022	,010	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem25	Pearson Correlation	,096	,059	,197	1	,589**	,414**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,390	,599	,074		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem26	Pearson Correlation	-,023	,197	,251*	,589**	1	,344**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,840	,074	,022	,000		,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem27	Pearson Correlation	,237*	,245*	,282**	,414**	,344**	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,031	,025	,010	,000	,001		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
TotalC	Pearson Correlation	,441**	,511**	,572**	,711**	,701**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem28	Aitem29	Aitem30	TotalD
Aitem10	Pearson Correlation	1	,299**	,380**	,679**	,244*	,138	,754**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,000	,026	,213	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem11	Pearson Correlation	,299**	1	,212	,195	,478**	,068	,580**
	Sig. (2-tailed)	,006		,054	,077	,000	,544	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem12	Pearson Correlation	,380**	,212	1	,183	,292**	,447**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000	,054		,098	,007	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem28	Pearson Correlation	,679**	,195	,183	1	,361**	,204	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,077	,098		,001	,065	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem29	Pearson Correlation	,244*	,478**	,292**	,361**	1	,443**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,007	,001		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem30	Pearson Correlation	,138	,068	,447**	,204	,443**	1	,534**
	Sig. (2-tailed)	,213	,544	,000	,065	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
TotalD	Pearson Correlation	,754**	,580**	,603**	,726**	,689**	,534**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem31	Aitem32	Aitem33	TotalE
Aitem13	Pearson Correlation	1	,517**	,352**	,229*	,173	,087	,531**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,037	,117	,437	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem14	Pearson Correlation	,517**	1	,465**	,428**	,452**	,286**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,009	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem15	Pearson Correlation	,352**	,465**	1	,417**	,392**	,093	,646**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,403	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem31	Pearson Correlation	,229*	,428**	,417**	1	,742**	,483**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem32	Pearson Correlation	,173	,452**	,392**	,742**	1	,559**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,117	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem33	Pearson Correlation	,087	,286**	,093	,483**	,559**	1	,621**
	Sig. (2-tailed)	,437	,009	,403	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
TotalE	Pearson Correlation	,531**	,730**	,646**	,814**	,817**	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Aitem16	Aitem17	Aitem18	Aitem34	Aitem35	Aitem36	TotalF
Aitem16	Pearson Correlation	1	,369**	,315**	,202	,260*	,196	,562**
	Sig. (2-tailed)		,001	,004	,067	,017	,075	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem17	Pearson Correlation	,369**	1	,457**	,504**	,216*	,292**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,050	,007	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem18	Pearson Correlation	,315**	,457**	1	,200	,061	,300**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,070	,583	,006	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem34	Pearson Correlation	,202	,504**	,200	1	,501**	,443**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,067	,000	,070		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem35	Pearson Correlation	,260*	,216*	,061	,501**	1	,218*	,596**
	Sig. (2-tailed)	,017	,050	,583	,000		,048	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Aitem36	Pearson Correlation	,196	,292**	,300**	,443**	,218*	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,075	,007	,006	,000	,048		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
TotalF	Pearson Correlation	,562**	,706**	,566**	,748**	,596**	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.3 Reliabilitas Ketangguhan

Aspek Komitmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	9

Aspek Kontrol

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	9

Aspek Tantangan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,742	9

Reliabilitas All

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	24

4.4 Reliabilitas Kinerja

Aspek Kualitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,717	7

Aspek Kuantitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	7

Aspek Ketepatan Waktu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,746	7

Aspek Efektivitas Biaya

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,759	7

Aspek Kebutuhan Akan Pengawasan

Aspek Hubungan Antar Pribadi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	7

Reliabilitas All

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	36

4.5 Uji Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	80	83	141	104,99	11,793
Ketangguhan	80	60	96	78,14	8,088
Valid N (listwise)	80				

4.6 Kategorisasi Skor

Kinerja

Kategorisasi1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	29	36,3	36,3	36,3
Tinggi	35	43,8	43,8	80,0
Sangat Tinggi	16	20,0	20,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Ketangguhan

		Kategorisasi2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sedang	7	8,8	8,8	8,8
	Tinggi	29	36,3	36,3	45,0
	Sangat Tinggi	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

4.7 Uji Asumsi Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Daya_Tangguh	,087	80	,200*	,984	80	,417
Kinerja	,090	80	,168	,974	80	,102

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

4.8 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Hardiness	Between Groups	(Combined)	7354,448	29	253,602	3,491	,000
		Linearity	4618,215	1	4618,215	63,567	,000
		Deviation from Linearity	2736,233	28	97,723	1,345	,178
	Within Groups	3632,539	50	72,651			
Total			10986,987	79			

4.9 Uji Hipotesis

Correlations

		Ketangguhan	Kinerja
Ketangguhan	Pearson Correlation	1	,648**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.10 Uji Hipotesis Tambahan

Correlations

Control Variables			X1	X2	X3	Y1
-none- ^a	X1	Correlation	1,000	,690	,714	,504
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		df	0	78	78	78
	X2	Correlation	,690	1,000	,725	,539
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		df	78	0	78	78
	X3	Correlation	,714	,725	1,000	,472
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		df	78	78	0	78
	Y1	Correlation	,504	,539	,472	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		df	78	78	78	0
Y1	X1	Correlation	1,000	,575	,625	
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	
		df	0	77	77	
	X2	Correlation	,575	1,000	,634	
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	
		df	77	0	77	
	X3	Correlation	,625	,634	1,000	
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	
		df	77	77	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Correlations

Control Variables			X1	X2	X3	Y2
-none- ^a	X1	Correlation	1,000	,690	,714	,421
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		df	0	78	78	78
	X2	Correlation	,690	1,000	,725	,474
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		df	78	0	78	78
	X3	Correlation	,714	,725	1,000	,425
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		df	78	78	0	78
	Y2	Correlation	,421	,474	,425	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		df	78	78	78	0
Y2	X1	Correlation	1,000	,614	,651	
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	
		df	0	77	77	
	X2	Correlation	,614	1,000	,657	
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	
		df	77	0	77	
	X3	Correlation	,651	,657	1,000	
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	
		df	77	77	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Correlations

Control Variables			X1	X2	X3	Y3
-none- ^a	X1	Correlation	1,000	,690	,714	,482
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		df	0	78	78	78
	X2	Correlation	,690	1,000	,725	,388
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		df	78	0	78	78
	X3	Correlation	,714	,725	1,000	,320
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	,004
		df	78	78	0	78
	Y3	Correlation	,482	,388	,320	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	,000	,004	.
		df	78	78	78	0
Y3	X1	Correlation	1,000	,623	,674	
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	
		df	0	77	77	
	X2	Correlation	,623	1,000	,688	
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	
		df	77	0	77	
	X3	Correlation	,674	,688	1,000	
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	
		df	77	77	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Correlations

Control Variables			X1	X2	X3	Y4
-none- ^a	X1	Correlation	1,000	,690	,714	,475
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		df	0	78	78	78
	X2	Correlation	,690	1,000	,725	,458
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		df	78	0	78	78
	X3	Correlation	,714	,725	1,000	,519
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		df	78	78	0	78
	Y4	Correlation	,475	,458	,519	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		df	78	78	78	0
Y4	X1	Correlation	1,000	,604	,621	
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	
		df	0	77	77	
	X2	Correlation	,604	1,000	,641	
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	
		df	77	0	77	
	X3	Correlation	,621	,641	1,000	
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	
		df	77	77	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Correlations

Control Variables			X1	X2	X3	Y5
-none- ^a	X1	Correlation	1,000	,690	,714	,361
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	,001
		df	0	78	78	78
	X2	Correlation	,690	1,000	,725	,214
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	,057
		df	78	0	78	78
	X3	Correlation	,714	,725	1,000	,312
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	,005
		df	78	78	0	78
Y5	Correlation	,361	,214	,312	1,000	
	Significance (2-tailed)	,001	,057	,005	.	
	df	78	78	78	0	
Y5	X1	Correlation	1,000	,673	,678	
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	
		df	0	77	77	
	X2	Correlation	,673	1,000	,709	
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	
		df	77	0	77	
	X3	Correlation	,678	,709	1,000	
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	
		df	77	77	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Correlations

Control Variables			X1	X2	X3	Y6
-none- ^a	X1	Correlation	1,000	,690	,714	,451
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		df	0	78	78	78
	X2	Correlation	,690	1,000	,725	,359
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	,001
		df	78	0	78	78
	X3	Correlation	,714	,725	1,000	,435
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		df	78	78	0	78
Y6	Correlation	,451	,359	,435	1,000	
	Significance (2-tailed)	,000	,001	,000	.	
	df	78	78	78	0	
Y6	X1	Correlation	1,000	,634	,644	
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	
		df	0	77	77	
	X2	Correlation	,634	1,000	,677	
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	
		df	77	0	77	
	X3	Correlation	,644	,677	1,000	
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	
		df	77	77	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Rahman
NIM : 1502105068
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas skripsi saya yang berjudul "Hubungan Antara Ketangguhan Dengan Kinerja Petugas LAZNAS WIZ Kalimantan Timur" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Samarinda
Tanggal: 7 Januari 2022
Yang menyatakan,



Nur Rahman