

**PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP
KOMITMEN DALAM BERORGANISAI PADA PENGURUS
ORGANISASI KEMAHASISWAAN FIP UNY**

TUGAS AKHIR SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan



Oleh:
Ozyn Hidayat
NIM 13104241013

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP
KOMITMEN DALAM BERORGANISAI PADA PENGURUS
ORGANISASI KEMAHASISWAAN FIP UNY**

Oleh:

Ozyn Hidayat
13104241013

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Sampel penelitian berjumlah 221 orang dengan rentang usia 19-21 tahun, laki-laki berjumlah 83 orang dan perempuan berjumlah 138 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala. Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh signifikan pada komitmen dalam berorganisasi ($F=229,684$; $p<0,05$). Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,512 diketahui bahwa kecerdasan adversitas mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi sebesar 51%, sedangkan sebesar 49% variabel komitmen dalam berorganisasi dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: kecerdasan adversitas, komitmen dalam berorganisasi, organisasi kemahasiswaan.

**THE EFFECT OF ADVERSITY INTELLIGENCE ON COMMITMENT IN
ORGANIZATION ON ORGANIZER OF FIP UNY STUDENT
ORGANIZATIONS**

By:
Ozyn Hidayat
NIM 13104241013

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of adversity intelligence on organizational commitment of FIP UNY student organizations.

This research is a correlational research used quantitative approach. The subject of this research are organizers of FIP UNY student organization. The sample of the research were 221 people with the range age 19-21 years old, men were 83 people and women were 138 people. The sampling technique used is simple random sampling. The technique of collecting data using scale. The analysis technique used simple regression analysis.

The results showed that adversity intelligence significantly influence on commitment in organization ($F = 229,684$; $p < 0,05$). Based on the value of determination coefficient of 0.512 known that adversity intelligence affects organizational commitment by 51%, while 49% influenced by other factors outside the research.

Keyword: adversity intelligence, organizational commitment, student organization.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ozyn Hidayat

NIM : 13104241013

Program Studi : Bimbingan dan Konseling

Judul TAS : Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Komitmen
Organisasi pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan
FIP UNY

menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 16 November 2017

Yang menyatakan,



Ozyn Hidayat
NIM 13104241013

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGURUS ORGANISASI
KEMAHASISWAAN FIP UNY**

Disusun oleh:

Ozyn Hidayat
NIM 13104241013

telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dilaksanakan
Ujian Akhir Tugas Akhir Skripsi bagi yang bersangkutan.

Yogyakarta, 15 November 2017 .

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Bimbingan dan Konseling



Fathur Rahman, M. Si.
NIP. 19781024.200212 1 005

Disetujui,
Dosen Pembimbing,



Nanang Erma Gunawan, S.Pd., M.Ed.
NIP. 19850311 200812 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP KOMITMEN
DALAM BERORGANISASI PADA PENGUIRUS ORGANISASI
KEMAHASISWAAAN FIP UNY**

Disusun oleh:


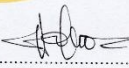
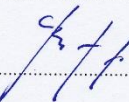
Ozyn Hidayat
NIM 13104241013

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi
Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri

Yogyakarta


Pada tanggal 11 Desember 2017

TIM PENGUJI

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Nanang Erma Gunawan, S.Pd., M.Ed. Ketua Penguji/Pembimbing		3-01-2018
Agus Triyanto, M.Pd Sekretaris Penguji		8-01-2018
Dr. Rita Eka Izzaty, S.Psi., M.Si Penguji		10-01-2018

Yogyakarta,
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,




Dr. Haryanto, M.Pd.
NIP. 19600902 198702 1 001

MOTTO

“Aku iki tergantung penyonone kawulaKu.”

(Allah SWT)

“Kabeh ngamal iku tergantung niate”

(Nabi Muhammad SAW)

PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua dan keluarga besarku, terimakasih untuk segala pengorbanan, doa, cinta, dan kasih sayang yang selalu diberikan kepadaku.
2. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

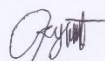
Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Alloh SWT yang telah memberikan rahmat, anugerah dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi. Tujuan penulisan tugas akhir skripsi adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata 1 (S1) pada Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Nanang Erma Gunawan, S.Pd., M.Ed selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan motivasi selama penyusunan TAS ini.
2. Bapak Nanang Erma Gunawan, S.Pd., M.Ed., Bapak Agus Triyanto, M.Pd., Ibu Dr. Rita Eka Izzaty, S.Psi., M.Si., selaku ketua penguji, sekretaris penguji, dan penguji utama yang telah memberikan koreksi untuk perbaikan secara komprehensif terhadap TAS ini.
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan persetujuan pelaksanaan tugas akhir skripsi.
4. Ketua Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bantuan dan fasilitas selama proses penyusunan tugas akhir skripsi ini.
5. Segenap Dosen Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Program Studi Bimbingan dan Konseling UNY yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis.

6. Teman-teman pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY khususnya dari jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan.
7. Teman-teman prodi Bimbingan dan Konseling, khususnya kelas A angkatan 2013 yang telah membantu dan memberikan dukungan atas tersusunnya skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat saya Asri, Reza, Triska, dan teman-teman lain yang telah membantu dan memberikan dukungan atas tersusunnya skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata semoga segala bantuan yang telah diberikan semua pihak diatas menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT, dan tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat dalam pengembangan pendidikan.

Yogyakarta, 15 November 2017
Penulis



Ozyn Hidayat.
NIM 13104241013

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Organisasi Kemahasiswaan	11
1. Pengertian Organisasi	11
2. Unsur Pokok Organisasi	12
3. Karakteristik Organisasi	13
4. Pengertian Kemahasiswaan	15
5. Pengertian Organisasi Kemahasiswaan	15
B. Tinjauan tentang Komitmen dalam Berorganisasi	17
1. Pengertian Komitmen dalam Berorganisasi	17
2. Faktor-faktor Komitmen dalam Berorganisasi	19
3. Komponen Komitmen dalam Berorganisasi	19
4. Proses Pembentukan Komitmen dalam Berorganisasi	23
C. Tinjauan tentang Kecerdasan Adversitas	26
1. Pengertian Kecerdasan Adversitas	26
2. Dimensi Kecerdasan Adversitas	27
3. Tingkatan Kecerdasan Adversitas	30
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Adversitas	32
5. Peran Kecerdasan Adversitas dalam Kehidupan	34
D. Penelitian yang Relevan	37
E. Kerangka Berpikir	38
F. Paradigma Penelitian	40

G. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	41
B. Subyek Penelitian.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel Penelitian.....	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian	44
D. Variabel Penelitian.....	44
1. Variabel Bebas	45
2. Variabel Terikat	45
E. Definisi Operasional	45
1. Kecerdasan Adversitas	45
2. Komitmen dalam Berorganisasi.....	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Instrumen Penelitian	46
1. Skala Kecerdasan Adersitas	46
2. Skala Komitmen dalam Berorganisasi	48
H. Pengujian Instrumen	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas	52
I. Teknik Analisis Data.....	53
1. Uji Prasyarat Analisis	54
2. Uji Hipotesis	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	55
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	55
2. Deskripsi Data Penelitian.....	56
3. Hasil Uji Prasyarat Analisis	60
4. Hasil Uji Hipotesis	62
B. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Gambaran Kecerdasan Adversitas Pengurus Ormawa.....	64
2. Gambaran Komitmen dalam Organisasi Pengurus Ormawa ...	67
3. Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Komitmen dalam Berorganisasi Pengurus Ormawa	70
C. Keterbatasan Penelitian.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah Pengurus Ormawa Kampus Pusat FIP	43
Tabel 2. Kisi-kisi Skala Kecerdasan Adversitas	47
Tabel 3. Kisi-kisi Skala Komitmen dalam Berorganisasi	49
Tabel 4. Koefisien Reliabilitas	53
Tabel 5. Frekuensi Statistika Variabel	56
Tabel 6. Deskripsi Data kecerdasan Adversitas	57
Tabel 7. Frekuensi Kategori Variabel Kecerdasan Adversitas	58
Tabel 8. Deskripsi Data Komitmen dalam Berorganisasi	59
Tabel 9. Frekuensi Kategori Variabel Komitmen dalam Berorganisasi ...	59
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 11. Hasil Uji Linearitas	62
Tabel 12. Coefficients	63
Tabel 13. Anova	63
Tabel 14. Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	40
Gambar 2. Grafik Prosentase Kategori Variabel Komitmen dalam Berorganisasi	58
Gambar 3. Grafik Prosentase Kategori Variabel Kecerdasan Adversitas.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	78
Lampiran 2. Tabel Issac Michael	79
Lampiran 3. Kisi-kisi Skala Sebelum Uji Coba	80
Lampiran 4. Uji Validitas.....	85
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	87
Lampiran 6. Instrumen	91
Lampiran 7. Hasil Data	99

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi kemahasiswaan adalah organisasi yang berada pada lingkup Perguruan Tinggi. Pengurusnya terdiri dari mahasiswa-mahasiswa yang terdaftar sebagai anggota organisasi kemahasiswaan. Berdasarkan pola pengembangan kemahasiswaan Dirjen Pendidikan Tinggi 2016, organisasi kemahasiswaan dibagi menjadi organisasi intra dan ekstra perguruan tinggi. Organisasi intra perguruan tinggi adalah organisasi kemahasiswaan yang berada dalam lingkup kampus dan eksistensinya secara formal diakui pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan.

Organisasi intra perguruan tinggi khususnya di Universitas Negeri Yogyakarta terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu: universitas, fakultas, dan jurusan/prodi. Organisasi kemahasiswaan di tingkat universitas terdiri dari Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Organisasi kemahasiswaan di tingkat fakultas terdiri dari Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM-F), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), dan Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F). Organisasi kemahasiswaan di tingkat jurusan/prodi adalah Himpunan Mahasiswa (HIMA). Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai.

Organisasi kemahasiswaan dibentuk dengan tujuan untuk mewedahi minat, bakat, dan pembinaan prestasi bagi para anggota pada khususnya dan mahasiswa pada umumnya. Sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 12 tahun 2012 pasal 14 tentang Pendidikan Tinggi, mahasiswa dapat mengembangkan bakat, minat, dan

kemampuan dirinya melalui kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler yang dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan. Para pengurus organisasi adalah salah satu komponen yang berperan penting dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai roda penggerak dalam mewujudkan tujuan organisasi, pengurus organisasi harus bekerja keras dan memiliki komitmen pada organisasi. Selain itu, dalam mewujudkan tujuan organisasi mereka juga akan menghadapi berbagai macam hambatan.

Hambatan yang dihadapi oleh pengurus organisasi kemahasiswaan dapat berasal dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari luar (eksternal). Setiap pengurus akan merespon setiap hambatan yang dihadapi dengan cara yang berbeda-beda. Sebagian pengurus menganggap bahwa setiap masalah pasti memiliki jalan keluar, namun beberapa pengurus menganggap masalah yang dihadapi tidak dapat diselesaikan. Respon yang kedua ini berdampak pada sikap pengurus yang kemudian memilih untuk menghindari atau melarikan diri dari masalah, menurunnya kontribusi terhadap organisasi, meninggalkan tanggung jawab, dan diantaranya memutuskan untuk tidak melanjutkan keanggotaan sampai akhir kepengurusan. Seperti yang telah penulis temukan dari hasil wawancara dengan anggota organisasi kemahasiswaan FIP UNY.

Peneliti mewawancarai dua orang Dewan Pertimbangan Organisasi (DPO) organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Dua orang tersebut adalah RA dan AB. RA mengatakan bahwa dia mulai kurang aktif mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi kemahasiswaan sejak kepengurusan tahun kedua. RA mengungkapkan kalau dirinya tidak suka dengan cara kepemimpinan ketua organisasi yang kurang

mempertimbangkan masukan-masukan dan idenya, terutama ketika sering terjadi perbedaan pendapat dalam mengambil suatu keputusan. RA mengatakan percuma saja dia menyampaikan pendapat dan ide kalau tidak sejalan dengan ketua organisasi. Hal ini membuat RA menjadi malas dan sering tidak mengikuti rapat-rapat besar dan kegiatan-kegiatan organisasi kemahasiswaan. RA mengaku lebih memilih untuk menghindari masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi.

Responden lain yaitu AB juga mengaku memilih untuk menghindari masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi. AB memutuskan untuk tidak melanjutkan kepengurusan di tahun kedua. AB mengatakan kalau dia bakal merasa tidak nyaman di organisasi jika tetap meneruskan menjadi anggota organisasi kemahasiswaan. AB mengaku khawatir akan terus terjadi perbedaan-perbedaan pikiran dan pendapat yang sering menimbulkan perdebatan antar anggota terutama dalam divisinya sendiri. Menurut AB kepribadian anggota-anggota divisinya cenderung suka mendominasi dalam berpendapat dan kurang mau mendengarkan pendapat dari anggota lain. Hal ini membuatnya merasa tidak yakin untuk tetap melanjutkan sebagai anggota organisasi kemahasiswaan. AB merasa tidak mungkin bisa menyelesaikan masalah ini. Akhirnya AB memutuskan untuk tidak melanjutkan menjadi pengurus organisasi kemahasiswaan. Sikap-sikap RA dan AB ini menunjukkan tanda-tanda rendahnya komitmen pada organisasi.

Komitmen yang rendah dalam berorganisasi ditandai dengan sikap anggota organisasi yang kurang aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Hal ini berdampak pada anggota lain yang harus bekerja lebih keras, yaitu menjalankan tugasnya sendiri serta menggantikan peranan anggota lain yang ditinggalkan. Sikap lain yang

menunjukkan bahwa anggota memiliki komitmen yang rendah dalam berorganisasi adalah tidak melanjutkan kepengurusan sampai selesai masa tugasnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dessler (2006) menunjukkan bahwa anggota yang memiliki komitmen tinggi memiliki masa kerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Sebaliknya, anggota yang memiliki masa kerja yang sebentar dan kurang aktif dalam bekerja adalah anggota yang memiliki komitmen pada organisasi yang rendah. Hal ini terjadi dalam kepengurusan organisasi kemahasiswaan FIP UNY.

Salah satu pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM) yaitu EP mengatakan bahwa banyak pengurus yang tidak aktif dalam organisasi. Responden ini juga menambahkan bahwa ada 50% lebih pengurus BEM yang tidak aktif. Mereka jarang mengikuti rapat dan kegiatan-kegiatan yang menjadi program kerja BEM. Mereka hanya datang pada saat acara besar, namun hanya datang pada hari pelaksanaan. Mereka tidak ikut membantu persiapan acara, sehingga ketika pelaksanaan acara mereka hanya kebingungan dalam menjalankan tugasnya. Sikap-sikap pengurus yang tidak aktif dalam kepengurusan organisasi menunjukkan tanda-tanda rendahnya komitmen organisasi seperti yang telah dikemukakan oleh Dessler (2006) dari hasil penelitiannya tentang komitmen organisasi.

Menurut Luthans (2006: 224) komitmen dalam berorganisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berkontribusi aktif untuk organisasi, serta penerimaan terhadap organisasi. Sedangkan Baron dan Greenberg (Umam, 2012: 258) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu

terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut. Kedua pengertian tersebut memiliki kesamaan sudut pandang dalam mengartikan komitmen dalam organisasi. Kesamaan tersebut adalah keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, berusaha atau berkontribusi pada organisasi, dan penerimaan terhadap organisasi. Komitmen dalam berorganisasi akan diuji ketika pengurus dihadapkan pada situasi sulit.

Pengurus organisasi kemahasiswaan sering dihadapkan pada situasi sulit dalam organisasi yang diikutinya. Demi kelancaran program-program kerja organisasi dan untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka pengurus organisasi harus bisa menyelesaikan hambatan-hambatan yang dihadapinya. Respon yang kurang tepat terhadap masalah yang dihadapi dalam organisasi berindikasi mempengaruhi komitmen dalam organisasi pengurus. Bagi pengurus organisasi, menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi dalam organisasi adalah sesuatu yang sangat penting. Untuk itu, pengurus organisasi perlu memiliki kemampuan dalam mengatasi suatu masalah. Stoltz (2007) menjelaskan tentang kemampuan dalam mengatasi situasi sulit yang disebut kecerdasan adversitas.

Menurut Stoltz (2007: 9) kecerdasan adversitas adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan dan mengubah kesulitan atau hambatan menjadi sebuah peluang dalam meraih kesuksesan. Kecerdasan adversitas membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari dengan tetap berpegang teguh pada prinsip dan tujuan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kecerdasan adversitas merupakan suatu

kemampuan individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala macam kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai macam permasalahan, mereduksi hambatan dan rintangan dengan mengubah respon-respon atau cara berfikir dalam menyikapi hambatan-hambatan yang dihadapinya.

Penulis telah mewawancarai salah satu ketua Himpunan Mahasiswa (HIMA) yaitu AI. AI mengatakan bahwa dalam kepengurusan HIMA sering sekali terjadi konflik internal antar pengurus HIMA. Beberapa pengurus mendominasi dan sering memberikan kritik dengan menggunakan sindiran-sindiran terhadap pengurus lain. AI juga menambahkan kalau hal tersebut menyebabkan pengurus lain menjadi sakit hati dan takut selalu disalahkan ketika melakukan tugas jika tidak sesuai dengan maksud pengurus-pengurus yang suka mendominasi. Mereka cenderung menjadi kurang aktif untuk menghindari kritikan-kritikan. Hal ini menunjukkan tanda-tanda bahwa pengurus HIMA memiliki kecerdasan adversitas yang tergolong rendah. Seperti yang dikemukakan oleh Stoltz (2007: 18-19) orang dengan kecerdasan adversitas rendah yang disebut *quitters* adalah orang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur, dan berhenti. Menurut Stoltz orang yang memiliki kecerdasan adversitas rendah adalah mereka yang cenderung menghindar dari masalah-masalah yang dihadapinya. Mereka tidak berani untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Mereka memilih untuk berada pada tempat yang aman. Berbeda dengan pengurus organisasi yang memiliki kecerdasan advertitas yang tinggi.

Pengurus organisasi yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi (*climbers*) akan terus berusaha mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapinya

sampai berhasil. Pengurus yang bisa mengatasi hambatan dengan baik berindikasi mempengaruhi loyalitas dan kesiapan untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kecerdasan adversitas dianggap memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ariyanti (2014) yang meneliti tentang hubungan antara kecerdasan adversitas dengan komitmen berorganisasi, subyek yang diteliti adalah para perawat di Rumah Sakit Jember. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi perawat RS Jember. Penelitian lain dilakukan oleh Setyawati (2013) yang juga melakukan penelitian tentang hubungan antara kecerdasan adversitas dengan komitmen berorganisasi, subyek yang diteliti adalah para karyawan PT TELKOM. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan adversitas juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT TELKOM.

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, nampak ada indikasi bahwa kecerdasan adversitas mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi. Subyek yang akan diteliti adalah pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Peneliti akan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Teknik pengambilan data yang akan digunakan adalah menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini diharapkan memiliki arti penting untuk mahasiswa maupun lulusan bimbingan dan konseling.

Penelitian ini memiliki kontribusi dalam Bimbingan dan Konseling khususnya bidang bimbingan dan konseling karir. Untuk memasuki dunia kerja, lulusan bimbingan dan konseling diharapkan memiliki kompetensi untuk bisa diterima dan menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaannya. Kompetensi yang wajib dimiliki adalah menguasai keilmuan dalam bimbingan dan konseling. Kompetensi lain yang tidak kalah penting adalah memiliki *soft skill* yang mana dapat dikembangkan dalam suatu organisasi. Keterampilan-keterampilan yang dapat dikembangkan dalam organisasi seperti kerja sama, kerja keras, penyelesaian masalah, tanggung jawab, disiplin, dan lain sebagainya. Diharapkan dengan menguasai keterampilan tersebut, lulusan bimbingan dan konseling mampu menyesuaikan diri dengan baik dalam dunia kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dalam membekali diri untuk pengurus organisasi agar bisa menjalankan roda keorganisasian dengan baik, sehingga dapat mendapatkan manfaat yang banyak dengan mengikuti organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengurus yang merasa tidak nyaman dalam organisasi kemahasiswaan.
2. Terdapat pengurus yang mengaku tidak suka dengan gaya kepemimpinan ketua organisasi.
3. Terdapat pengurus yang merasa tidak mungkin bisa menyelesaikan masalahnya di dalam organisasi kemahasiswaan.

4. Terdapat pengurus yang menunjukkan perilaku yang menandakan rendahnya kecerdasan adversitas.
5. Terdapat pengurus yang sering tidak mengikuti rapat dan kegiatan-kegiatan organisasi kemahasiswaan.
6. Terdapat pengurus yang menunjukkan perilaku yang menandakan rendahnya komitmen dalam berorganisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada masalah belum diketahuinya pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen organisasi pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen organisasi pengurus organisasi mahasiswa?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen organisasi pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen organisasi pengurus Ormawa FIP UNY.

2. Secara Praktis

a) Bagi Pengurus Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana kepada pengurus organisasi tentang pentingnya memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi dalam menghadapi masalah dalam organisasi.

b) Bagi Organisasi Kemahasiswaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam Musyawarah Mahasiswa (Musma) di akhir kepengurusan organisasi kemahasiswaan.

c) Bagi Lulusan S-1 Bimbingan dan Konseling

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bekal untuk mengembangkan keilmuan bimbingan dan konseling terutama melalui jalur organisasi

d) Bagi Dosen Pendamping Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana perbaikan dalam memberikan bimbingan kepada pengurus himpunan.

e) Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak fakultas khususnya di bidang kemahasiswaan dalam memperhatikan dan membimbing pengurus organisasi kemahasiswaan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Organisasi Kemahasiswaan

1. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Mooney (Umam, 2012: 22) mengatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian, Soffer (Sutarto, 2006: 35) mengatakan bahwa "*Organization are association of person grouped together around the pursuit of spesific goals.*" . Jika diperhatikan dengan seksama, kedua pengertian di atas memiliki arti yang hampir sama. Karena pada dasarnya kedua pengertian tersebut memiliki arti bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Organisasi menurut Robbins (Umam, 2012: 22) adalah "*Organization is a conciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to acheive a common goal or set of goals.*" Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, pengertian organisasi yang dimaksud oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengertian organisasi menurut Robbins yang menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

ditarik kesimpulan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

2. Unsur Pokok Organisasi

Untuk memahami lebih mendalam tentang organisasi. Maka Sopiha (Umam, 2012: 23) menjelaskan empat unsur pokok organisasi, yaitu:

a. Organisasi itu merupakan sistem

Menurut Sutarto (2006: 40) ada beberapa faktor yang menimbulkan organisasi, yaitu orang-orang, kerja sama, dan tujuan tertentu. Berbagai faktor tersebut tidak dapat saling lepas berdiri sendiri, melainkan saling kait merupakan sebuah kebulatan. Maka dalam pengertian organisasi digunakan sebutan sistem yang berarti kebulatan dari berbagai faktor yang terikat oleh berbagai asas tertentu.

b. Adanya suatu pola aktivitas

Tanpa adanya aktivitas, tujuan dari organisasi tidak akan bisa dicapai oleh para anggota organisasi. Pola aktivitas dalam suatu organisasi dilakukan secara teratur dan berulang-ulang.

c. Adanya sekumpulan orang

Orang adalah penggerak organisasi itu sendiri, organisasi tidak bisa berjalan tanpa adanya sekumpulan orang yang tergabung dalam organisasi.

d. Adanya tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Hodges (Sutarto, 2006: 63) Suatu pernyataan tujuan yang lengkap dan jelas adalah suatu pendahuluan yang diperlukan untuk semua aktivitas. Karena

organisasi adalah suatu alat untuk mengurus usaha, tujuan dari suatu usaha harus dirumuskan dengan jelas sebelum organisasi mulai berjalan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa unsur-unsur pokok organisasi terdiri dari sistem, pola aktivitas, sekumpulan orang, serta tujuan yang telah ditetapkan.

3. Karakteristik Organisasi

Organisasi memiliki karakteristik-karakteristik yang membedakannya dengan sekumpulan orang. Umam (2012: 23) dalam bukunya Perilaku Organisasi menjelaskan tentang ciri-ciri/karakteristik organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. adanya suatu kelompok orang dapat dikenal dan saling mengenal;
- b. adanya kegiatan yang berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan kegiatan;
- c. tiap-tiap orang memberikan sumbangan atau kontribusinya berupa pemikiran, tenaga, dan lain-lain;
- d. adanya kewenangan, koordinasai, dan pengawasan;
- e. adanya tujuan yang ingin dicapai.

Sedangkan sebagai suatu kelompok sosial organisasi juga memiliki karakteristik tertentu. Walgito (Sutrisno 2013: 296-297) memaparkan karakteristik organisasi sebagai berikut:

- a. Interaksi

Interaksi adalah saling memengaruhi individu satu dengan yang lain. Interaksi dapat berlangsung secara fisik, verbal, nonverbal, emosional, dan sebagainya.

b. Tujuan

Orang yang tergabung dalam kelompok mempunyai beberapa tujuan. Tujuan itu bisa karena dorongan intrinsik anggota, dan bisa juga bersifat ekstrinsik yaitu tujuan yang tidak bisa dicapainya secara sendiri, melainkan harus dicapainya secara bersama-sama. Tujuan yang terakhir ini disebut sebagai *common goals*. Antar kelompok, tujuan bersama ini dapat berbeda. Hal ini sangat ditentukan oleh tujuan didirikannya kelompok tersebut.

c. Struktur

Kelompok itu memiliki struktur, artinya di dalam struktur, artinya di dalam struktur itu terdapat peran, norma, dan hubungan antar anggota. Peran dari masing-masing anggota kelompok akan bergantung kepada posisi ataupun kemampuan individu masing-masing. Sedangkan, norma merupakan ketentuan yang mengatur perilaku anggota kelompok. Idealnya, semua anggota kelompok menyadari adanya ketentuan ini. Sementara itu, hubungan antar anggota dalam organisasi dilandasi oleh banyak hal, di antaranya adalah otoritas dan ketertarikan.

d. *Groupness*

Kelompok terdiri dari sejumlah orang yang membentuk suatu entitas (kesatuan), sehingga terjadilah apa yang disebut sebagai suatu unit. Di antara anggota tidak saling lepas, melainkan interdependen.

Berdasarkan paparan di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik organisasi terdiri dari adanya suatu kelompok orang dapat dikenal dan saling mengenal, adanya kegiatan yang berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan kegiatan, tiap-tiap orang

memberikan sumbangan atau kontribusi, adanya kewenangan, koordinasai, dan pengawasan, serta adanya tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan sebagai suatu kelompok sosial, karakteristik organisasi terdiri dari interaksi, tujuan, struktur, dan *gropness*.

4. Pengertian Kemahasiswaan

Kata mahasiswa berasal dari dua kata, yaitu kata “maha” dan kata “siswa”. Jika diartikan kata-perkata, maha memiliki arti tinggi, sedangkan siswa memiliki arti sebagai pebelajar. UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Bab VI bagian ke empat pasal 19 mendefinisikan mahasiswa sebagai sebutan akademis untuk siswa yang telah sampai pada jenjang pendidikan tertentu dalam masa pembelajarannya.

Pengertian mahasiswa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang belajar di perguruan tinggi. Kemudian yang dimaksud dengan kemahasiswaan adalah seluk-beluk mahasiswa atau sesuatu yang bersangkutan dengan mahasiswa.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemahasiswaan memiliki arti yaitu sesuatu yang bersangkutan dengan orang yang sedang belajar di perguruan tinggi.

5. Pengertian Organisasi Kemahasiswaan

Organsiasi kemehasiswaan terdiri dari dua kata, yaitu organsiasi dan mahasiswa. Organsiasi sendiri merupakan koordinasi antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. Penambahan kata “mahasiswa” atau “kemahasiswaan” ini berarti bahwa suatu organisasi yang anggotanya terdiri atas mahasiswa-mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan tersebut terdaftar secara resmi

di universitas yang bersangkutan atau terdaftar secara resmi sebagai suatu organisasi kemahasiswaan.

Organisasi kemahasiswaan adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi (PPAK UNNES, 2016). Secara sederhana, organisasi kemahasiswaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa itu sendiri dan nantinya akan bermanfaat bagi mahasiswa sendiri.

Organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi menurut Kepmendikbud nomor 155/U/1998 adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Ada dua macam organisasi mahasiswa yang tercantum dalam Pola Pengembangan kemahasiswaan Dirjen Pendidikan Tinggi 2016 yaitu:

a. Organisasi Intra Perguruan Tinggi

Adalah organisasi mahasiswa yang berfungsi sebagai wadah pengembangan kemahasiswaan di dalam kampus perguruan tinggi, dan eksistensinya secara formal diakui pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan.

b. Organisasi Ekstra Perguruan Tinggi

Adalah organisasi mahasiswa yang eksistensinya berada di luar perguruan tinggi. Kepmendikbud nomor 155/U/1998 menyatakan bahwa salah satu elemen penting dalam proses pendidikan di perguruan tinggi adalah organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan ini sendiri merupakan sarana bagi

pengembangan mahasiswa ke arah yang lebih positif, di antaranya adalah memperluas wawasan mahasiswa, meningkatkan tingkat kecendekiaan, memperdalam integritas kepribadian, menanamkan sikap ilmiah, memberi pemahaman tentang arah profesi, dan juga bisa meningkatkan kerjasama dalam kehidupan sosialnya.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi kemahasiswaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa sebagai wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

B. Tinjauan tentang Komitmen dalam Berorganisasi

1. Pengertian Komitmen dalam Berorganisasi

Allen dan Meyer (Umam, 2012: 258) mengidentifikasikan komitmen dalam berorganisasi menjadi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen dalam berorganisasi. Ketiga tema tersebut adalah komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

Baron dan Greenberg (Umam, 2012: 259) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut. Komitmen dalam berorganisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan

perhatiannya terhadap organisasi. Luthans (2006: 224) dalam mendefinisikan komitmen dalam berorganisasi sebagai sikap, yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen anggota terhadap organisasi lebih sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dimana anggota berusaha memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi tersebut. Komitmen dalam berorganisasi yang dimiliki anggota dibentuk oleh lingkungan kerja dan melalui proses pengembangan diri yang dilakukan oleh anggota.

Berdasarkan beberapa pengertian komitmen dalam berorganisasi dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berkontribusi aktif untuk organisasi, serta penerimaan terhadap organisasi.

Dari pendapat ahli terkait komitmen dalam berorganisasi, penelitian ini menggunakan pengertian komitmen dalam berorganisasi berdasarkan pendapat dari Luthans (2006). Pengertian ini juga yang dijadikan pedoman dalam membuat kisi-kisi skala komitmen dalam berorganisasi. Alasan pengambilan pengertian komitmen dalam berorganisasi menurut Luthans dan dijadikan pedoman dalam membuat kisi-kisi skala komitmen dalam berorganisasi, karena pendapat yang dikemukakan Luthans relevan dengan yang diteliti oleh peneliti.

2. Faktor-faktor Komitmen dalam Berorganisasi

Komitmen yang dimiliki anggota terhadap organisasi merupakan upaya anggota dalam melibatkan diri untuk organisasi. Komitmen yang dimiliki anggota dipengaruhi faktor-faktor yang berasal dari internal dan eksternal anggota. Menurut David (Sopiah, 2008: 163), komitmen dalam berorganisasi di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

- a. Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap anggota.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman seseorang berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi. Anggota yang baru dan sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

3. Komponen Komitmen dalam Berorganisasi

Menurut Allen dan Meyer (Oktora, 2015) ada tiga komponen dalam komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

a. *Affective Commitment*

Menurut Allen & Meyer (Umam 2012: 259 *affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu).

Affective commitment berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif adalah keinginan anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya ikatan secara emosional yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati aktivitasnya di dalam organisasi karena hal tersebut memang diinginkan (*want to*).

Anggota menikmati keanggotaan dan memutuskan untuk tetap berada di organisasi berdasarkan kesesuaian dengan pemikiran, tujuan, serta nilai organisasi. Komitmen tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif, namun sumbangan aktif dari anggota. Anggota yang mendapat berbagai pengalaman positif yang dapat menimbulkan perasaan nyaman. Hal ini yang kemudian memunculkan rasa memiliki (*sense of belonging*) bagi pengurus terhadap organisasi yang diikutinya (Wardiah, 2016: 5). *belonging* yang kuat terhadap organisasi karena

Affective commitment ini berkembang sebagai hasil dari pengalaman individu, dimana pengalaman tersebut memuaskan kebutuhan individu dan atau sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Pengalaman kerja dapat dibagi ke dalam dua kategori yaitu pengalaman yang memuaskan kebutuhan individu untuk merasa

nyaman dalam berorganisasi baik secara fisik maupun secara psikologis dan pengalaman yang dapat memberikan perasaan kompeten dalam diri anggota yang berkaitan dengan pekerjaannya. Anggota ingin tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi yang dapat memberikan pengalaman kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena mereka menghargai pengalaman ini dan mengharapkan pengalaman ini terus berlanjut, selain ini sebagai cara untuk mempertahankan keseimbangan dalam hubungannya dengan organisasi, mereka akan mengerahkan segala usaha untuk efektifitas organisasi.

b. Continuance Commitment

Menurut Allen & Meyer (Umam, 2012: 259) *continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota mengenai kerugian yang akan diperoleh jika meninggalkan organisasi. *Continuance commitment* adalah keinginan anggota untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi karena membutuhkan keuntungan dari kerjanya yaitu *reward* berupa gaji atau mungkin juga karena tidak menemukan pekerjaan di tempat lain.

Segala sesuatu yang dapat meningkatkan kerugian yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi merupakan suatu potensi untuk terciptanya *continuance commitment*. Kerugian yang akan muncul dikembangkan sebagai hasil langsung dari tindakan yang dilakukan anggota dengan kesadaran penuh sehingga mereka

menjadi lebih sulit untuk meninggalkan organisasi. Pertimbangan yang mendasarinya antara lain kalkulasi anggota mengenai kontribusi yang sudah ia berikan kepada organisasi (waktu, tenaga, usaha). Pertimbangan lain yang berkaitan dengan alternatif peluang pekerjaan di luar organisasi dimana besar kecilnya peluang pekerjaan di luar organisasi akan mempengaruhi perkembangan *continuace commitment*.

Selain kedua hal tersebut, faktor usia dan lama bekerja turut mempengaruhi *continuace commitment*. Tingkat usia membatasi keinginan seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan. Anggota yang telah lama bekerja akan merasa investasi yang telah ada, tidak dapat tergantikan bila kepentingan diri anggota sendiri. Meyer dan Allen menganggap bahwa anggota berada dalam organisasi karena kebutuhan (*need to*).

c. *Normative Commitment*

Menurut Allen & Meyer (Umam, 2012: 260) *normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Normative commitment merefleksikan suatu perasaan mengenai kewajiban untuk tetap melanjutkan pekerjaan. *Normative commitment* adalah keinginan anggota untuk tetap menjadi anggota organisasi karena ia merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada di organisasi tersebut atau karena ia merasa organisasi telah banyak memberikan kebaikan sehingga ia merasa berhutang kepada

organisasi. Keputusan untuk tetap berada di dalam organisasi dipandang sebagai keharusan atau dengan kata lain anggota merasa sudah seharusnya tetap tinggal (*ought to*).

Normative commitment menurut Wiener (Oktora, 2015) berasal dari internalisasi terhadap tekanan-tekanan normatif. Organisasi seringkali memberikan pengalaman sosialisasi terhadap anggota barunya dengan menyampaikan bahwa organisasi mengharapkan dan menghargai kesetiaan dari anggotanya. Penerimaan kebaikan atau investasi, bonus-bonus, komisi, dan lain-lain dari organisasi memungkinkan anggota merasa berkewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi walaupun terdapat alternatif pekerjaan lain yang lebih menarik. Hal tersebut dilakukan dengan alasan menghindari pandangan buruk dari lingkungan yang akan muncul bila seseorang memutuskan untuk berhenti. Pada dasarnya konsep ini muncul berdasarkan berbagai proses sosialisasi baik yang terjadi sebelum memasuki organisasi maupun ketika berinteraksi dengan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa komponen komitmen dalam berorganisasi antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

4. Proses Pembentukan Komitmen dalam Berorganisasi

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu itu sendiri. Dalam perkembangannya *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri (Allen &

Mayer, Umam 2012). Proses terbentuknya komitmen dalam berorganisasi menurut Allen & Mayer (Umam, 2012: 260-261) sebagai berikut:

a. Proses Terbentuknya *Affective Commitment*

Ada beberapa penelitian mengenai antecedents dari *affective commitment*. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori besar. Ketiga kategori tersebut, yaitu sebagai berikut:

1) Karakteristik Organisasi

Menurut Bateman, et al. (Umam, 2012: 260) Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah sistem desentralisasi

2) Karakteristik Individu

Menurut Aven, et al. (Umam 2012: 260) ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gender memengaruhi *affective commitment*, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian. Pendapat dari Allen & Meyer (Umam 2012: 260), usia juga memengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, meskipun bergantung pada kondisi individu itu sendiri *organizational tenure*, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.

3) Pengalaman Kerja

Menurut Hackman & Oldham (Umam 2012: 260) pengalaman kerja individu yang mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, antara lain *job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu. Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu,

dan variasi kemampuan yang digunakan individu. Selain itu, peran individu dalam organisasi tersebut dan hubungannya dengan atasan.

b. Proses Terbentuknya *Continuance Commitment*

Menurut Allen & Meyer (Umam, 2012: 261) *continuance commitment* dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu, proses pertimbangan juga dapat memengaruhi individu.

Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Allen & Meyer (Umam, 2012: 261) juga berpendapat bahwa proses pertimbangan adalah saat individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan dampaknya bagi mereka sendiri.

c. Proses Terbentuknya *Normative Commitment*

Wiener (Umam 2012: 261) menyatakan *normative commitment* terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali. Pendapat dari Argyris, et al. (Umam, 2012: 261) Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan

organisasinya. Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

C. Tinjauan tentang Kecerdasan Adversitas

1. Pengertian Kecerdasan Adversitas

Kecerdasan adversitas atau *Adversity Quotient* (AQ) menurut Stoltz (2007: 9) adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan dan mengubah kesulitan atau hambatan menjadi sebuah peluang dalam meraih kesuksesan. Selanjutnya, Zainuddin (2011: 3) mengungkapkan bahwa kecerdasan adversitas merupakan kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan mampu mengatasi tantangan hidup. Untuk melengkapi kedua pendapat di atas, Surekha (Puri, 2012: 5) menjelaskan bahwa kecerdasan adversitas merupakan kemampuan berpikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan atau kesulitan.

Untuk memahami lebih mendalam tentang kecerdasan adversitas. Stoltz (2007: 8-9) menjelaskan tentang kecerdasan adversitas sebagai berikut:

- a. AQ memberi tahu seberapa jauh seseorang mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasi kesulitan tersebut.
- b. AQ meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur.
- c. AQ meramalkan siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal.
- d. AQ meramalkan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan adversitas adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan dan mengubah kesulitan atau hambatan menjadi sebuah peluang dalam meraih kesuksesan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan berpikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa. Sehingga kecerdasan adversitas merupakan variabel yang kemudian dapat digunakan untuk meramalkan kesuksesan seseorang.

2. Dimensi Kecerdasan Adversitas

Kecerdasan adversitas memiliki dimensi-dimensi yang dikenalkan oleh Stoltz dengan istilah CO2RE. Stoltz (2007: 140-164) membagi dimensi kecerdasan adversitas sebagai berikut:

a. Control

C adalah singkatan dari “*control*” atau kendali. C mempertanyakan: Berapa banyak kendali yang seseorang rasakan terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan? Inti dari dimensi ini adalah kendali yang dirasakan seseorang terhadap kesulitan. Orang yang memiliki AQ yang tinggi merasakan kendali yang lebih besar atas peristiwa-peristiwa dalam hidup daripada orang yang AQ-nya lebih rendah. Orang yang AQ-nya tinggi relatif lebih kebal terhadap ketidakberdayaan.

b. Origin dan Ownership

O2 merupakan kependekan dari “*origin*” (asal-usul) dan “*ownership*” (pengakuan). O2 mempertanyakan dua hal: Siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan? Dan sampai sejauh manakah seseorang mengakui akibat-akibat kesulitan

itu? Kedua dimensi tersebut sama-sama berkaitan dengan rasa bersalah. Orang yang AQ-nya rendah cenderung menempatkan rasa bersalah yang tidak semestinya atas peristiwa-peristiwa buruk yang terjadi. Dalam banyak hal, mereka melihat dirinya sendiri sebagai satu-satunya penyebab atau asal-usul (*origin*) kesulitan tersebut.

Rasa bersalah memiliki dua fungsi penting. Pertama, rasa bersalah akan membuat seseorang belajar. Dengan menyalahkan diri sendiri, seseorang akan merenungkan, belajar, dan menyesuaikan tingkah laku. Inilah yang namanya perbaikan. Yang kedua, rasa bersalah menjurus pada penyesalan. Penyesalan dapat memaksa seseorang untuk meneliti batinnya dan mempertimbangkan apakah kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan. Penyesalan merupakan motivator sangat kuat bila digunakan dengan sewajarnya.

Suatu kadar rasa bersalah yang adil dan tepat diperlukan untuk menciptakan pembelajaran yang kritis atau lingkaran umpan balik yang dibutuhkan untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus. Seperti kritik, rasa bersalah dan penyesalan hanya bermanfaat dalam dosis yang terukur. Jika terlampaui banyak, dapat sangat melemahkan semangat dan menjadi *destruktif*. Sekali rasa bersalah menjadi destruktif, rasa bersalah dapat menghancurkan energi, harapan, harga diri, dan sistem kekebalan seseorang. Yang jauh lebih penting lagi adalah sampai sejauh manakah seseorang mau mengakui akibat kesulitan itu. Mengakui akibat-akibat yang ditimbulkan oleh kesulitan mencerminkan tanggung jawab.

AQ mengajar orang untuk meningkatkan rasa tanggung jawab mereka sebagai salah satu cara memperluas kendali, pemberdayaan, dan motivasi dalam mengambil tindakan.

c. *Reach*

Dimensi R ini mempertanyakan: sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan saya? Respon-respon AQ yang rendah akan membuat kesulitan merembes ke segi-segi yang lain dalam kehidupan seseorang. Semakin rendah skor AQ seseorang, semakin besar kemungkinan seseorang menganggap peristiwa-peristiwa buruk sebagai bencana, dengan membiarkannya meluas, seraya menyedot kebahagiaan dan ketenangan pikiran seseorang saat prosesnya berlangsung. Menganggap suatu kesulitan sebagai bencana, yang akan menyebar dengan cepat sekali, bisa sangat berbahaya karena akan menimbulkan kerusakan yang signifikan bila dibiarkan tak terkendali.

Sebaliknya, semakin tinggi skor AQ seseorang, semakin besar kemungkinannya seseorang membatasi jangkauan masalahnya pada peristiwa yang sedang dihadapi.

d. *Endurance*

E atau *endurance* (daya tahan) adalah dimensi terakhir pada kecerdasan adversitas. Dimensi ini mempertanyakan dua hal yang berkaitan: berapa lama kesulitan akan berlangsung? Dan berapa lama penyebab kesulitan itu akan berlangsung? Semakin rendah skor E seseorang, semakin besar kemungkinannya seseorang menganggap kesulitan dan atau penyebab-penyebabnya akan berlangsung lama, kalau bukan selama-lamanya.

Berdasarkan uraian di atas dimensi-dimensi kecerdasan adversitas antara lain adalah dimensi *control*, *origin*, *ownership*, *reach*, dan *endurance*. Dimensi

kecerdasan adversitas menurut Stoltz di atas dijadikan pedoman dalam mengadopsi instrumen kecerdasan adversitas.

3. Tingkatan Kecerdasan Adversitas

Stoltz memberikan gambaran mengenai tingkatan kecerdasan adversitas dengan seseorang yang mendaki gunung. Tiga tingkatan kecerdasan adversitas yang dikemukakan oleh Stoltz (2007: 18-20) adalah sebagai berikut:

a. Mereka yang Berhenti (*Quitters*)

Orang-orang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur, dan berhenti. Mereka ini disebut *Quitters* atau orang-orang yang berhenti. Mereka menghentikan pendakian. Mereka menolak kesempatan yang diberikan oleh gunung. Mereka mengabaikan, menutupi, atau meninggalkan dorongan inti yang manusiawi untuk mendaki, dan dengan demikian juga meninggalkan banyak hal yang ditawarkan oleh kehidupan.

b. Mereka yang Berkemah (*Campers*)

Kelompok yang kedua adalah *campers* atau orang-orang yang berkemah. Mereka pergi tidak seberapa jauh, lalu berkata, “sejauh ini sajalah saya mampu mendaki (atau ingin mendaki).” Karena bosan, mereka mengakhiri pendakiannya dan mencari tempat datar yang rata dan nyaman sebagai tempat bersembunyi dari situasi yang tidak bersahabat. Mereka memilih untuk menghabiskan sisa-sisa hidup mereka dengan hidup di situ.

Campers sekurang-kurangnya telah menanggapi tantangan pendakian itu. Mereka telah mencapai tingkat tertentu. Perjalanan mereka mungkin memang mudah, atau mungkin mereka telah mengorbankan banyak hal dan telah bekerja

dengan rajin untuk sampai ke tempat di mana mereka kemudian berhenti. Pendakian yang tidak selesai ini oleh sementara orang dianggap sebagai kesuksesan. Ini merupakan pandangan keliru yang sudah lazim bagi mereka yang menganggap kesuksesan sebagai tujuan yang harus dicapai, jika dibandingkan dengan perjalanannya. Namun demikian, meskipun *Campers* telah berhasil mencapai tempat perkemahan, mereka tidak mungkin mempertahankan keberhasilan itu tanpa melanjutkan pendakiannya. Karena, yang dimaksud dengan pendakian adalah pertumbuhan dan perbaikan seumur hidup pada diri seseorang.

c. Para Pendaki (*Climbers*)

Climbers adalah orang yang seumur hidup membaktikan dirinya pada pendakian. tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan atau kerugian, nasib buruk atau nasib baik, dia terus mendaki. *Climbers* adalah pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan, dan tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau mental, atau hambatan lainnya untuk menghalangi pendakiannya.

Tidak hanya memaparkan tentang tingkatan kecerdasan adversitas. Stoltz (2007: 51-58) juga menjelaskan mengenai tiga tingkatan kesulitan yang sering dihadapi oleh individu, yaitu:

a. *Societal adversity*

Kesulitan di masyarakat (*societal adversity*) merupakan kesulitan yang memiliki level tertinggi. Kesulitan ini dicontohkan oleh Stoltz yang di antaranya berupa tindak kejahatan di masyarakat, menyebarnya penggunaan obat-obat terlarang, perceraian dalam rumah tangga, dan kegagalan dalam pendidikan.

b. *Workplace adversity*

Kesulitan di tempat kerja (*workplace adversity*) merupakan kesulitan dalam level sedang, contohnya antara lain kecemasan di tempat kerja karena merasa kurang mencukupi kebutuhan dan timbulnya rasa tidak nyaman di lingkungan kerja.

c. *Individual adversity*

Kesulitan individu (*individual adversity*) merupakan kesulitan pada tingkat level paling rendah akan tetapi kesulitan ini yang membawa ke arah mana akumulasi kesulitan di masyarakat dan di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkatan kecerdasan adversitas dibagi menjadi tiga, yaitu *quitters*, *campers*, dan *climbers*. Sedangkan berdasarkan tingkat kesulitan yang dihadapi individu, dibagi menjadi *social adversity*, *workplace adversity*, dan *individual adversity*.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Adversitas

Stoltz menganalogikan kecerdasan adversitas pada seseorang dengan suatu pohon yang tumbuh. Individu yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi diibaratkan seperti pohon besar yang mampu tumbuh di tempat yang sulit. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan adversitas digambarkan dengan pohon yang sedang tumbuh. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan adversitas menurut Stoltz (2007: 42-45):

a. Genetika, Pendidikan, dan Keyakinan

Genetika, pendidikan, dan keyakinan diibaratkan oleh Stoltz (2007: 44) sebagai akar pohon yang merupakan faktor utama penentu tingkat kecerdasan adversitas. Warisan genetik tidak serta-merta menentukan nasib seseorang. Akan

tetapi faktor ini merupakan hal yang sangat mendasari perilaku seseorang lebih daripada yang diakui. Faktur pendidikan dapat mempengaruhi kecerdasan adversitas karena hal tersebut merupakan pembentuk kebiasaan yang sehat, perkembangan watak, keterampilan, hasrat, dan kinerja yang dihasilkan. Sedangkan, keyakinan menurut M. Scott Peck (dalam Stoltz, 2007: 45) dianggap sebagai hal yang sangat penting demi kelangsungan hidup masyarakat. Apapun “jenis” keyakinannya, sebagian besar orang yang sangat sukses memiliki faktor keyakinan ini.

b. Kecerdasan, Kesehatan, dan Karakter

Faktor kecerdasan, kesehatan, dan karakter ini diibaratkan oleh Stoltz (2007: 43) sebagai batang pohon. Faktor kecerdasan dapat mempengaruhi kecerdasan adversitas karena faktor ini mempengaruhi karier mana yang akan dikejar, pelajaran-pelajaran yang dipilih dan hobi yang dinikmati. Faktor kesehatan yang mempengaruhi tingkat kecerdasan adversitas seseorang ini meliputi kesehatan emosi dan fisik. Jika seseorang dalam kondisi yang tidak sehat, maka hal tersebut akan mengalihkan perhatian seseorang dari kesulitan yang dihadapinya. Sedangkan karakter ini sangat penting dalam menentukan kecerdasan adversitas seseorang. Hal tersebut meliputi kejujuran, keadilan, kelurusan hati, kebijaksanaan, kebaikan, keberanian, dan kedermawanan.

c. Bakat dan kemauan

Bakat dan kemauan ini diibaratkan oleh Stoltz (2007: 42) sebagai cabang pohon yang tidak akan tumbuh tanpa batang dan akar. Bakat yaitu apa yang diketahui dan kemampuan apa yang mampu dikerjakan oleh seseorang. Sedangkan,

kemauan merupakan motivasi, altruisme, gairah, dorongan, ambisi, semangat menyala, dan mata bersinar.

d. Kinerja

Kinerja merupakan hal yang merujuk pada sesuatu yang paling mudah dilihat oleh orang lain. Kinerja ini diibaratkan oleh Stoltz (2007: 42) sebagai daun. Orang lain akan dengan cepat melihat sail kerja seseorang melalui kinerja ini. Kinerja ini tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus tumbuh karena faktor genetik, pendidikan, keyakinan, kecerdasan, kesehatan, karakter, bakat, dan kemauan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kecerdasan adversitas, yaitu genetika, pendidikan, keyakinan, kecerdasan, kesehatan, karakter, bakat, kemauan, dan kinerja.

5. Peran Kecerdasan Adversitas dalam Kehidupan

Menurut Stoltz (2007) faktor-faktor kesuksesan dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengendalikan diri serta cara individu tersebut merespon kesulitan yang dihadapinya. Berikut ini peranan kecerdasan adversitas dalam kehidupan menurut Stoltz (2007: 93-96):

a. Daya Saing

Penelitian yang dilakukan oleh Jason Satterfield dan Martin Seligman (dalam Stoltz, 2007: 93) menunjukkan bahwa orang-orang yang merespons kesulitan secara lebih optimis bisa diramalkan akan bersikap lebih agresif dan mengambil lebih banyak risiko, sedangkan reaksi yang lebih pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif dan berhati-hati.

Orang-orang yang bereaksi secara konstruktif terhadap kesulitan lebih tangkas dalam memelihara energi, fokus, dan tenaga yang diperlukan supaya berhasil dalam persaingan. Mereka yang bereaksi secara destruktif cenderung kehilangan energi atau mudah berhenti berusaha.

b. Produktivitas

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Stoltz, didapatkan korelasi yang kuat antara kinerja dan cara-cara pegawai merespon kesulitan. Seligman (Stoltz, 2007: 93) membuktikan bahwa individu yang tidak merespon kesulitan dengan baik cenderung kurang berproduksi, sehingga kinerjanya lebih buruk daripada individu yang merespon kesulitan dengan baik.

c. Kreativitas

Joel Barker (Stoltz, 2007: 94) berpendapat bahwa suatu kreativitas itu muncul dari keputusan. Kreativitas menuntut kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang ditimbulkan oleh hal-hal yang tidak pasti. Joel Barker menemukan orang-orang yang tidak mampu menghadapi kesulitan menjadi tidak mampu bertindak kreatif. Maka kreativitas menuntut kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang ditimbulkan oleh hal-hal yang tidak pasti.

d. Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2007: 94) menunjukkan bahwa orang-orang yang adversitasnya tinggi dianggap sebagai orang-orang yang paling memiliki motivasi.

e. Mengambil Risiko

Satterfield & Seligman (Stoltz, 2007: 94) menjelaskan bahwa individu yang merespon kesulitan secara lebih konstruktif bersedia mengambil banyak risiko. Risiko merupakan aspek esensial pendakian. Pendakian yang di maksud adalah proses seseorang dalam menempuh kesuksesan.

f. Perbaikan

Perbaikan secara terus menerus agar selalu dilakukan supaya individu bisa bertahan dan lebih sukses dikarenakan individu yang memiliki kecerdasan adversitas lebih tinggi menjadi lebih baik. Sedangkan individu yang kecerdasan adversitasnya rendah akan menjadi kurang baik.

g. Ketekunan

Ketekunan merupakan inti agar individu maju (pendakian) dan kecerdasan adversitas individu. Ketekunan merupakan kemampuan untuk terus menerus berusaha walaupun dihadapkan pada kemunduran-kemunduran dan kegagalan.

h. Belajar

Carol Dweck (Stoltz, 2007: 95) membuktikan bahwa anak-anak dengan respon-respon yang pesimistis terhadap kesulitan tidak akan banyak belajar dan berprestasi jika dibandingkan dengan anak yang memiliki pola-pola lebih optimis.

i. Merangkul Perubahan

Perubahan merupakan bagian dari hidup sehingga setiap individu harus menentukan sikap untuk menghadapinya. Hasil penelitian Stoltz (2007: 96) menunjukkan bahwa individu yang memeluk perubahan, cenderung merespon kesulitan secara lebih konstruktif. Serta memanfaatkannya untuk memperkuat niat,

individu merespon dengan merubah kesulitan menjadi peluang. Orang-orang yang hancur oleh perubahan maka akan hancur oleh kesulitan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan adversitas berperan sebagai pengendalian dalam merespon kesulitan yang diantaranya adalah daya saing, produktivitas, kreativitas, motivasi, mengambil risiko, perbaikan, ketekunan, belajar, dan merangkul perubahan yang semua itu mempengaruhi kecerdasan adversitas setiap individu.

D. Penelitian yang Relevan

1. Monica Dyah Setyawati (2013) meneliti tentang “Hubungan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Telkom, Tbk Divisi Regional IV Semarang”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *adversity intelligence* dengan komitmen organisasi karyawan PT. Telkom, Tbk Divisi Regional IV Semarang. *Adversity intelligence* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,1% pada terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan PT. TELKOM, Tbk Divisi Regional IV Semarang. Persamaan penelitian Monica Dyah Setyawati (2013) dengan penelitian ini adalah variabel *adversity intelligence* atau kecerdasan adversitas dan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini adalah subyek penelitian, yakni pada penelitian Monica Dyah Setyawati (2013) subyek penelitian adalah karyawan PT. Telkom, Tbk Divisi Regional IV Semarang, sedangkan subyek penelitian ini adalah pengurus Organisasi Mahasiswa (Ormawa) Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

2. Rista Okta Ariyati (2015) meneliti tentang “Hubungan *adversity intelligence* dengan *organizational commitment* pada perawat RS Jember Klinik (PTPN X). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara *adversity intelligence* dengan *organizational commitment* karyawan PT. Telkom, Tbk Divisi Regional IV Semarang. *Adversity intelligence* memberikan sumbangan efektif sebesar 32% pada terbentuknya komitmen organisasi pada perawat RS Jember Klinik (PTPN X). Persamaan penelitian Rista Okta Ariyati (2015) dengan penelitian ini adalah variabel *adversity intelligence* atau kecerdasan adversitas dan *organizational commitment* atau komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini adalah subyek penelitian, yakni pada penelitian Rista Okta Ariyanti (2015) subyek penelitiannya adalah perawat RS Jember Klinik, sedangkan subyek penelitian ini adalah pengurus Organisasi Mahasiswa (Ormawa) Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

E. Kerangka Berpikir

Organisasi kemahasiswaan dibentuk dengan tujuan untuk mewedahi minat, bakat, dan pembinaan prestasi bagi para anggota pada khususnya dan mahasiswa pada umumnya. Pengurus organisasi merupakan roda penggerak dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengurus akan menghadapi berbagai macam hambatan.

Setiap pengurus akan merespon setiap hambatan yang dihadapi dengan cara yang berbeda-beda. Sebagian pengurus menganggap bahwa setiap masalah pasti memiliki jalan keluar, namun beberapa pengurus menganggap masalah yang dihadapi tidak dapat diselesaikan. Respon yang kedua ini berdampak pada sikap

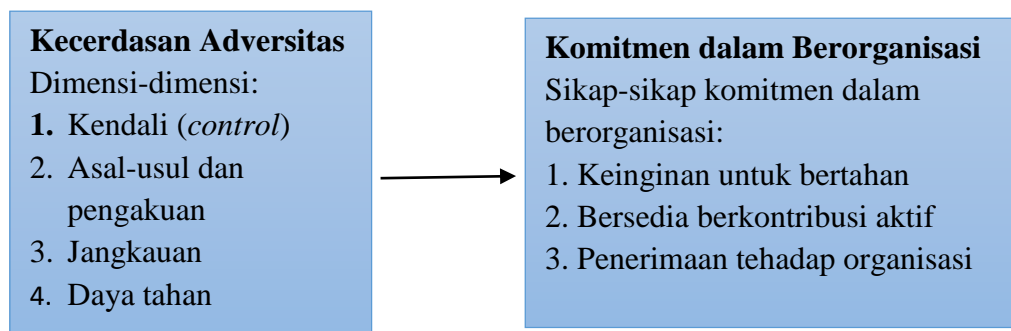
pengurus yang kemudian memilih untuk menghindari atau melarikan diri dari masalah. Jika pengurus menghindari dari masalah yang dihadapi dalam organisasi, maka berakibat pada menurunnya kontribusi terhadap organisasi. Tidak sedikit pengurus yang meninggalkan tanggung jawabnya karena hal ini, bahkan diantaranya memutuskan untuk tidak melanjutkan keanggotaan sampai akhir kepengurusan. Hal ini adalah tanda-tanda yang menunjukkan bahwa pengurus memiliki komitmen yang rendah dalam berorganisasi.

Komitmen dalam berorganisasi diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berkontribusi aktif untuk organisasi, serta penerimaan terhadap organisasi. Komitmen dalam berorganisasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi, sehingga setiap organisasi mengharapkan pengurusnya memiliki komitmen yang tinggi dalam berorganisasi. Komitmen dalam berorganisasi pada pengurus organisasi dapat mengalami kenaikan maupun penurunan. Menurunnya komitmen pengurus dalam berorganisasi dapat terjadi karena pengurus tidak bisa menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam organisasi.

Pengurus organisasi perlu memiliki kemampuan dalam mengatasi setiap masalah. Kemampuan inilah yang disebut dengan kecerdasan adversitas. Kecerdasan adversitas diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan dan mengubah kesulitan atau hambatan menjadi sebuah peluang dalam meraih kesuksesan. Kecerdasan adversitas membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari dengan tetap berpegang teguh pada prinsip dan tujuan.

Pengurus organisasi diharapkan memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi situasi sulit. Pengurus organisasi yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi akan terus berusaha, tidak akan berhenti mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapinya sampai berhasil. Pengurus yang bisa mengatasi hambatan dengan baik berindikasi mempengaruhi loyalitas dan kesiapan untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

F. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kajian teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang akan diuji kebenarannya di dalam penelitian ini yaitu “kecerdasan adversitas berpengaruh terhadap komitmen dalam organisasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY”.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional atau uji hubungan dan termasuk ke dalam penelitian *ex post facto*. Menurut Sugiyono (2010: 14) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif ini secara spesifik akan meneliti pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lain serta mengetahui besarnya pengaruh tersebut, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Sugiyono (2010: 215) mengatakan analisis regresi merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Dua variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent variable*) yaitu kecerdasan adversitas dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu komitmen organisasi.

Penelitian *ex post facto* adalah penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan, Arikunto (2010:17). Kedua variabel ini merupakan kejadian yang sudah ada sejak dulu. Lalu peneliti mengamati dan menghubungkan kedua variabel tersebut sehingga mendapat hasil berupa hubungan positif atau negatif dari hubungan variabel tersebut.

Seperti diketahui komitmen bukanlah hal yang asing didengar dalam lingkup organisasi, komitmen organisasi anggota seringkali menjadi sebuah masalah dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan anggota bersedia untuk berkontribusi aktif dan bertahan dalam suatu organisasi. Selanjutnya kecerdasan adversitas merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap komitmen pengurus organisasi, dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*.

B. Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi yakni wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 117). Sedangkan menurut Arikunto (2010: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.

Berdasarkan pengertian populasi dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti secara lebih lanjut. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi kemahasiswaan di kampus pusat FIP UNY. Jumlah seluruh subyek adalah 571 pengurus. Berikut ini rincian pengurus organisasi kemahasiswaan di kampus pusat FIP UNY periode 2017 tertuang dalam tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Kampus Pusat FIP

No	Badan Organisasi	Jumlah Pengurus
1	Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas	32
2	UKMF Reality	71
3	UKMF KMIP	110
4	UKMF Musik Camp	32
5	HIMA Psikologi Pendidikan dan Bimbingan	50
6	HIMA Administrasi Pendidikan	70
7	HIMA Teknologi Pendidikan	49
11	HIMA Pendidikan Luar Biasa	30
12	HIMA Pendidikan Luar Sekolah	62
13	HIMA Kebijakan Pendidikan	38
14	Dewan Pertimbangan Mahasiswa Fakultas	27
Jumlah Total		571

Sumber : <http://blog.uny.ac.id/mawafipuny/sk-ormawa-2017/>

Berdasarkan tabel di atas, diketahui populasi dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi kemahasiswaan (ormawa) kampus pusat Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, dengan 571 pengurus.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 118) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti melakukan penelitian terhadap sampel yang mewakili populasinya. Metode pengambilan sampel yang digunakan harus tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Sugiyono (2007: 120) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara ini dilakukan karena anggota populasi dianggap homogen.

Jumlah sampel penelitian ini diambil dengan cara melihat tabel jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Pengukuran pengambilan sampel dalam penelitian ini dihitung berdasarkan tabel Isaac dan Michael (1981). Berdasarkan tabel tersebut, jika jumlah populasi berjumlah 571, maka digunakan $N=571$ dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga dihasilkan jumlah sampel sebanyak 221.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di organisasi kemahasiswaan di kampus pusat Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang berada di Jalan Colombo No.1, Karangmalang, Catur Tunggal, Depok, Sleman. Waktu pelaksanaan penelitian ini pada bulan September sampai Oktober 2017.

D. Variabel Penelitian

Sugiyono (2010: 60) menjelaskan variabel penelitian adalah obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2010: 161) variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Dari kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah objek atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian

yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan disimpulkan.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan adversitas.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

E. Definisi Operasional

Untuk memperjelas pengertian yang terkandung dalam variabel penelitian, maka ditetapkan definisi operasional sebagai berikut, yaitu :

1. Komitmen dalam Berorganisasi

Komitmen Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berkontribusi aktif untuk organisasi, serta penerimaan terhadap organisasi.

2. Kecerdasan Adversitas

Kecerdasan adversitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan dan mengubah kesulitan atau hambatan menjadi sebuah peluang dalam meraih kesuksesan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan berpikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan yang

membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket dalam penelitian ini berupa skala yang digunakan untuk mengukur kondisi yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010: 199) angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan berupa skala kecerdasan adversitas dan skala komitmen dalam organisasi.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2010: 305) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penelitian ini akan menggunakan instrumen yang berupa skala kemampuan kecerdasan adversitas dan skala komitmen organisasi.

Dalam hal ini akan diuraikan aspek-aspek yang digunakan dalam skala penelitian ini, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Skala Komitmen dalam Berorganisasi

Skala komitmen organisasi merupakan angket yang digunakan untuk mengukur tingkat komitmen organisasi subjek. Model angket yang dibuat berdasarkan teori Luthans. Untuk itu penulis menetapkan kisi-kisi skala komitmen organisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Kisi-kisi Skala Komitmen dalam Berorganisasi Setelah Uji Coba

No	Indikator	Sub Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1	Loyal	1. Memprioritaskan organisasi		1	1
		2. Patuh terhadap organisasi		2	1
		3. Memegang teguh janji pada organisasi		3	1
2	Tanggung jawab	1. Melaksanakan kewajiban sebaik mungkin	5, 6	4	3
		2. Dapat dipercaya	7, 8		2
		3. Berani menanggung risiko	9	10	2
3	Disiplin	4. Mematuhi keputusan hasil rapat		11	1
		5. Tepat waktu dalam menjalankan tugas	12	13	2
		6. Mengikuti job-desk yang sudah dibuat	14, 15		2
4	Menyempatkan diri	1. Membantu pengurus/ divisi lain	16		1
		2. Meluangkan waktu untuk kepentingan organisasi	17, 18		2
		3. Menggunakan waktu senggang untuk organisasi	19, 20	21	3
5	Kerja keras	1. Tekun		22	1
		2. Teliti	23		1
6	Memiliki kreativitas	1. Memberikan ide/ gagasan	24		1
		2. Memberikan solusi pemecahan masalah	15		1
		3. Menyampaikan kritik yang membangun	26		1

7	Menerima kekurangan dan kelebihan organisasi	1. Menerima kekurangan organisasi	27		1
		2. Menerima kelebihan organisasi	28, 29, 30		3
8	Nyaman dalam organisasi	3. Mengisi waktu luang di ruang sekretariat		31	1
		4. Memiliki kedekatan antar pengurus		32	1
		5. Bertahan dalam organisasi sampai selesai tugas kepengurusan	33, 34		2
9	Bangga terhadap organisasi	6. Merasa puas	35, 36		2
		7. Memiliki percaya diri yang tinggi sebagai pengurus	37	38, 39	3
		8. Mempunyai dorongan untuk memajukan organisasi	40, 42	41	3
		Jumlah Item Total	28	14	42

2. Skala Kecerdasan Adversitas

Skala kecerdasan adversitas merupakan angket yang digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan adversitas pada subjek. Dengan menggunakan model skala yang bersumber dari teori Paul G. Stoltz. Skala yang digunakan oleh penulis adalah skala yang dibuat oleh Inas Syarafina (2016). Berikut ini adalah kisi-kisi skala kecerdasan adversitas yang digunakan oleh penulis.

Tabel 3. Kisi-Kisi Skala Kecerdasan Adversitas Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1.	<i>Control</i>	Mampu mengendalikan diri ketika ada masalah	1	9	2
		Mampu bertahan menghadapi masalah	14, 22	16	3
		Berpikir dan bertindak positif dalam situasi yang sulit	2, 28	23	3
		Mampu mencari penyelesaian dari suatu masalah		17	1
2.	<i>Origin dan Ownership</i>	Memahami penyebab timbulnya masalah	3		1
		Menyesali kesalahan yang telah diperbuat	11,24, 29	4, 18	5
		Bertanggung jawab atas masalah yang terjadi	5, 19, 30	12, 25	5
		Mengakui kesalahan yang telah diperbuat	13, 26	20	3

3.	<i>Reach</i>	Mampu membatasi masalah agar tidak berdampak pada aspek kehidupan lain	6, 21, 31	27	4
4.	<i>Endurance</i>	Menganggap masalah yang dihadapi bersifat sementara	32		1
		Memiliki keyakinan dapat mengatasi masalah	7	14, 33	3
		Tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah	15, 34	8	3
Jumlah Item Total			21	13	34

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur (Sugiyono, 2016: 133). Skala yang digunakan terbagi menjadi dua komponen yang menyusun pernyataan-pernyataan, yaitu terdiri dari *favourable* (*pernyataan yang mendukung*) dan *unfavorable* (*pernyataan yang tidak mendukung*). Dalam setiap pernyataan terdapat empat item pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pada setiap pernyataan akan memiliki skor yang berbeda. Untuk pernyataan favourable jawaban sangat sesuai (SS) memiliki skor 4, sesuai (S) memiliki skor 3, tidak sesuai (TS) memiliki skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor 1. Sedangkan pada pernyataan

unfavourable jawaban sangat sesuai (SS) memiliki skor 1, sesuai (S) memiliki skor 2, tidak sesuai (TS) memiliki skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor 4

H. Pengujian Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui keandalan instrumen. Keandalan instrumen akan menghasilkan data yang benar serta hasil penelitian yang berkualitas. Dalam sebuah penelitian instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan baku yaitu instrumen harus valid dan reliabel. Instrumen akan menjadi baku apabila telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang tidak teruji validitas dan reliabilitasnya akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian harus diujicobakan.

Peneliti melakukan uji coba instrumen dengan melakukan uji validitas, dan uji reliabilitas. Uji coba dilakukan pada 30 orang responden. Subjek uji coba dilakukan secara acak. Subjek uji coba tidak termasuk subjek penelitian, dengan demikian tidak terjadi subjek uji coba sekaligus subjek penelitian.

1. Uji Validitas

Dalam sebuah instrumen yang dikembangkan diperlukan adanya uji validitas. Menurut Azwar (2012: 10) validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi akuratnya, artinya validitas menuju sejauh mana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai indikator yang ia rancang untuk mengukurnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian validitas konstruk, karena menurut Sugiyono (2016: 176) untuk instrumen yang non tes yang

digunakan untuk mengukur sikap cukup memenuhi validitas kontrak. Untuk menguji validitas kontrak, dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgemen experts*), setelah itu diteruskan dengan uji coba instrumen yang dicobakan pada sampel dari populasi yang berjumlah sekitar 30 orang.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2016: 173) bahwa Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan *internal consistency*, pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja. Untuk menganalisis uji coba, menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS Seri 21.00 For Windows* karena menurut Arikunto (2013:239) rumus *Alpha* tepat digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen yang berbentuk skala karena memiliki rentang nilai antara 1-3, 1-4, 1-5, dan seterusnya.

Rumus Alpha :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_t} \right)$$

r^{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah Varians butir

σ^2_t = Varians Total

Perhitungan reliabilitas berkisar antara 0-1, semakin skor mendekati 1 maka semakin tinggi koefisien reliabilitasnya. Setiap item yang dinyatakan reliabel

apabila bernilai $r > 0,30$. Untuk melihat koefisien reliabilitas maka digunakan pedoman dari Sugiyono (2016: 257) pada tabel berikut :

Tabel 4. Koefisien Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,9 – 1,000	Sangat Kuat

Setelah dilakukan perhitungan dengan dibantu oleh program *SPPS 21.00 for Windows*, diperoleh bahwa untuk skala tingkat kecerdasan adversitas memiliki koefisien 0,911, dan skala komitmen organisasi 0,926. Angka tersebut apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien diatas maka hasil uji reliabilitas skala tingkat kecerdasan adversitas, dan skala komitmen organisasi termasuk dalam kategori tinggi. Artinya kedua instrumen tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang perlu dilakukan adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016: 207). Data yang telah terkumpul kemudian diolah

dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan *SPSS Versi 21.00 For Windows*.

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebaran data dapat diketahui normal tidaknya dengan menggunakan uji normalitas sebaran. Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$ maka sebarannya normal dan apabila $p \leq 0.05$ maka sebarannya tidak normal. Teknik yang digunakan adalah uji *Kolmogrov Smirnov* melalui program *SPSS Versi 21.00 For Windows*.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kaidah yang digunakan adalah jika $p \leq 0.05$ maka hubungan antara keduanya adalah tidak linear. Sedangkan jika $p > 0.05$ maka hubungan kedua variabel linear. Uji linearitas menggunakan analisis varian melalui program *SPSS Versi 21.00 For Windows*.

2. Uji Hipotesis

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana : $\hat{y} = a + bx$, dimana \hat{y} adalah variabel tak bebas (nilai duga), x adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intersap (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (r), dan α , β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di organisasi kemahasiswaan (ormawa) kampus pusat Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta yang terletak di Jalan Colombo No.1, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55281. Jumlah semua pengurus yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan (ormawa) kampus pusat Fakultas Ilmu Pendidikan adalah 571 pengurus yang terbagi menjadi 14 organisasi mahasiswa. 14 organisasi tersebut yaitu, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (32 pengurus), UKMF Reality (71 pengurus), UKMF KMIP (110 pengurus), UKMF Musik Camp (32 pengurus), HIMA Psikologi Pendidikan dan Bimbingan (50 pengurus), HIMA Administrasi Pendidikan (70 pengurus), HIMA Teknologi Pendidikan (49 pengurus), HIMA Pendidikan Luar Biasa (30 pengurus), HIMA Pendidikan Luar Sekolah (62 Pengurus), HIMA Kebijakan Pendidikan (38 pengurus), dan Dewan Pertimbangan Mahasiswa Fakultas (27 pengurus).

Gedung khusus untuk kegiatan organisasi mahasiswa terdiri dari 2 lantai. Lantai 1 terdiri dari ruang sekretariat BEM-F, ruang sekretariat DPM-F, ruang sekretariat UKMF Reality, ruang sekretariat UKMF KMIP, ruang sekretariat UKMF Music Camp, ruang sekretariat HIMA PLB, mushola, dan garasi. Lantai 2 terdiri dari ruang sidang 2, ruang sekretariat HIMA Teknologi Pendidikan, ruang sekretariat HIMA Administrasi Pendidikan, ruang sekretariat HIMA PLS, ruang sekretariat HIMA Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, ruang sekretariat HIMA Kebijakan Pendidikan, dan ruang studio musik. Fasilitas yang ada dalam ruang

sekrariat terdiri dari sebuah perangkat komputer, printer, kipas angin, dan alat tulis kantor.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data hasil penelitian ini diperoleh melalui penyebaran skala pada pengurus organisasi kemahasiswaan (ormawa) kampus pusat Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta. Skala kecerdasan adversitas terdiri dari 34 item pernyataan, sedangkan skala komitmen organisasi terdiri dari 42 item pernyataan. Berikut ini akan disajikan frekuensi statistika dari kedua skala tersebut pada tabel 6. Untuk jumlah skor yang didapatkan dari setiap subjek dan hasil jumlah perolehan setiap skala secara lengkap dapat dilihat di lampiran.

Perhitungan frekuensi statistika ini didapatkan dari pengolahan data melalui *SPSS for windows versi 21.00*.

Tabel 5. Frekuensi Statistika Variabel

Variabel	Kecerdasan Adversitas	Komitmen Organisasi
Mean	107,77	127,86
Median	108	125
Mode	105	118
Std. Deviation	8,835	11,931
Range	50	65
Minimum	82	94
Maximum	132	159
Sum	23817	28257

a. Variabel Komitmen dalam Berorganisasi

Tingkat komitmen organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah skala dengan rentang skor 1 sampai 4. Jumlah total pernyataan sebanyak 42 item. Hasil perhitungan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Deskripsi Data Komitmen dalam Berorganisasi

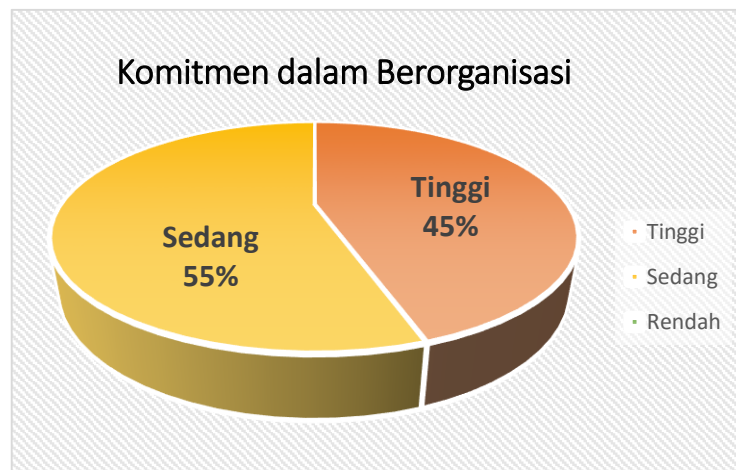
Variabel	Jumlah Item	Skor maksimum	Skor minimum	Mean	SD
Komitmen Organisasi	42	168	42	105	21

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor maksimum ideal untuk skala komitmen organisasi sebesar 168, yang didapat dari skor 4 pada angket dikali 42 jumlah item pernyataan pada angket, skor minimum sebesar 42 yang didapat dari skor 1 pada angket dikali 42 item pernyataan, skor rata-rata sebesar 105 yang didapat dari jumlah skor maksimum ditambah jumlah skor minimum dibagi 2, sedangkan standar deviasinya sebesar 21 yang didapat dari jumlah skor maksimum dikurang jumlah skor minimum dibagi 6. Hasilnya diperoleh batasan skor kategorisasi komitmen organisasi yang tinggi berada pada kisaran skor >126 batasan skor kategorisasi komitmen organisasi yang sedang terletak pada kisaran skor 84 sampai 126 . Dan kategori rendah < 84.

Adapun distribusi frekuensi yang diperoleh dari perhitungan kategori dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Frekuensi Kategori Variabel Komitmen Organisasi

No.	Skor	Jumlah	Persentase	Kategori
1.	$X \geq 126$	99	45.80%	Tinggi
2.	$84 \leq X < 126$	122	55.20%	Sedang
3.	$X < 84$	0	0%	Rendah
Total		221	100%	



Grafik 2. Prosentase Kategori Variabel Komitmen dalam Berorganisasi

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 221 responden, sebanyak 99 pengurus (45%) memiliki tingkat komitmen dalam berorganisasi yang tinggi dan 122 pengurus (55%) memiliki tingkat komitmen dalam berorganisasi yang sedang.

b. Variabel Kecerdasan Adversitas

Tingkat kecerdasan adversitas pada penelitian ini diukur menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah skala dengan rentang skor 1 sampai 4. Jumlah total pernyataan sebanyak 42 item. Deskripsi data tingkat kecerdasan emosi yang

disajikan mengacu pada pendapat Azwar (2012) yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Deskripsi Data Kecerdasan Adversitas

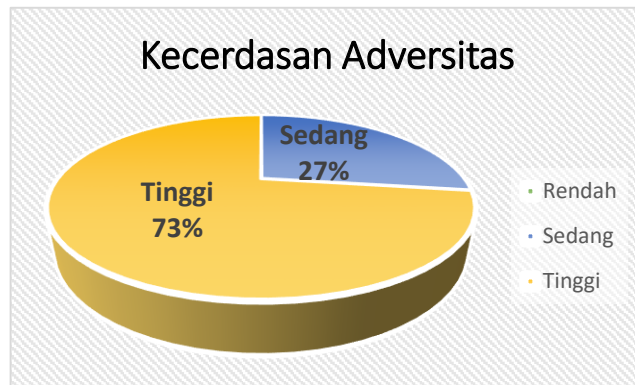
Variabel	Jumlah Item	Skor maksimum	Skor minimum	Mean	SD
Kecerdasan Adversitas	34	136	34	85	17

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor maksimum ideal untuk skala kecerdasan adversitas sebesar 136, yang didapat dari skor 4 pada angket dikali 34 jumlah item pernyataan pada angket, skor minimum sebesar 34 yang didapat dari skor 1 pada angket dikali 34 item pernyataan, skor rata-rata sebesar 85 yang didapat dari jumlah skor maksimum ditambah jumlah skor minimum dibagi 2, sedangkan standar deviasinya sebesar 17 yang didapat dari jumlah skor maksimum dikurang jumlah skor minimum dibagi 6. Sehingga dapat diperoleh batasan skor kategorisasi kecerdasan adversitas yang tinggi berada pada kisaran skor >102 batasan skor kategorisasi kecerdasan adversitas yang sedang terletak pada kisaran skor 68 sampai 102. Dan kategori rendah <68.

Adapun distribusi frakuensi yang diperoleh dari perhitungan kategori dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Frekuensi Kategori Variabel Kecerdasan Adversitas

No.	Skor	Jumlah	Persentase	Kategori
1.	$X < 68$	0	0%	Rendah
2.	$68 \leq X < 102$	60	27.15%	Sedang
3.	$X \geq 102$	161	72.85%	Tinggi
Total		221	100%	



Grafik 3. Prosentase Kategori Variabel Kecerdasan Adversitas

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 221 responden, sebanyak 161 pengurus (73%) memiliki tingkat kecerdasan adversitas yang tinggi, sedangkan 60 pengurus (27%) memiliki tingkat kecerdasan adversitas yang sedang.

3. Hasil Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ditentukan dengan menggunakan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila nilai p lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi datanya normal, dan sebaliknya jika nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi datanya tidak normal. Uji normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogrov-Sminorv* dengan bantuan *SPSS versi 21.00 for windows*. Hasil uji normalitas masing –masing variabel disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		221
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,33516859
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,850
Asymp. Sig. (2-tailed)		,466

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,466 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat terbentuk linear atau tidak. Taraf yang digunakan dalam uji linearitas penelitian ini adalah taraf signifikansi 0,05. Apabila hasil signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara tingkat kecerdasan adversitas dengan komitmen organisasi, sebaliknya jika hasil signifikansi $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear dari kedua variabel.

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kecerdasan Adversitas	Between Groups	(Combined)	18600,080	40	465,002	6,583	,000
		Linearity	16030,144	1	16030,144	226,939	,000
		Deviation from Linearity	2569,936	39	65,896	,933	,588
Within Groups			12714,571	180	70,637		
Total			31314,652	220			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,588 lebih besar dari 0,05, yang berarti terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kecerdasan adversitas dan variabel komitmen dalam berorganisasi.

4. Hasil Uji Hipotesis

Analisis ini menurut Sugiyono (2007) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila ada satu variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan yang diperoleh dari regresi sederhana adalah $Y = a + b X$.

Y = subjek nilai dalam variabel terikat yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah koefisien regresi

X = subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

Tabel 12. Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,739	6,893		3,444	,001
Kecerdasan Adversitas	,966	,064	,715	15,155	,000

- Dependent Variable: Komitmen Organisasi

a. Persamaan Regresi Sederhana

Rumus persamaan regresi: $Y = a + bX$

1. a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dari tabel di atas nilainya sebesar 23,739. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kecerdasan adversitas (X) maka nilai komitmen dalam berorganisasi (Y) adalah sebesar 23,739.
2. b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,966. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kecerdasan adversitas (X), maka komitmen dalam berorganisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,966.

Berdasarkan hasil di atas, maka didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 23,739 + 0,966X$

b. Uji Hipotesis

Tabel 13. Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16030,144	1	16030,144	229,684	,000 ^b
Residual	15284,508	219	69,792		
Total	31314,652	220			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Adversitas

Pada bagian ini menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel kecerdasan adversitas terhadap variabel komitmen dalam berorganisasi. Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah terdapat pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi.

c. Nilai Pengaruh

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,512	,510	8,35418

- Predictors: (Constant), Kecerdasan Adversitas
- Dependent Variable: Komitmen dalam Berorganisasi

Dari tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,512. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi adalah sebesar 51,2% sedangkan 48,8% komitmen dalam berorganisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Komitmen dalam Berorganisasi Pengurus Organisasi Kemahasiswaan di Kampus Pusat FIP UNY

Berdasarkan hasil penelitian di atas, sebagian besar pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY memiliki komitmen dalam berorganisasi pada tingkat sedang. Hal ini berarti belum semua sikap-sikap komitmen dalam berorganisasi dimiliki oleh pengurus organisasi kemahasiswaan. Sebagian lainnya berada pada

tingkat komitmen dalam berorganisasi tinggi. Hal ini berarti semua sikap-sikap komitmen dalam berorganisasi telah dimiliki oleh pengurus organisasi kemahasiswaan. Sikap-sikap komitmen dalam berorganisasi yang dimaksud adalah sikap yang dikemukakan oleh Luthans (2006: 224) yaitu adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berkontribusi aktif untuk organisasi, serta penerimaan terhadap organisasi.

Pengurus yang memiliki komitmen tinggi dalam organisasi memiliki ikatan emosi yang kuat pada organisasi. Ikatan ini yang menjadi penguat bagi pengurus untuk memilih tetap bertahan dalam organisasi sampai selesai kepengurusan organisasi, memberikan kontribusi-kontribusi pada organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (Oktora: 2015) bahwa anggota yang memiliki komitmen yang tinggi akan tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi karena adanya ikatan secara emosional (*sense of belonging*) antara dirinya dengan organisasi. Selain itu anggota juga akan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi. Serta mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi yang dia ikuti, sehingga muncul keinginan dalam diri untuk membantu anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengurus organisasi kemahasiswaan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi juga memiliki penerimaan yang kuat pada organisasi. Pengurus akan menerima nilai dan tujuan organisasi beserta kelebihan dan kekurangan organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Baron & Greenberg (Umam, 2012: 259) bahwa komitmen dalam organisasi yang tinggi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan

nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Fakta yang terjadi di lapangan, peneliti menemukan bahwa mahasiswa-mahasiswa yang mengikuti organisasi kadang absen mengikuti perkuliahan karena alasan-alasan terkait organisasi. Hal lain yang ditemukan peneliti adalah mahasiswa kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas perkuliahan karena dalam waktu yang bersamaan memiliki tugas organisasi yang harus segera diselesaikan. Sebagai mahasiswa sekaligus pengurus organisasi kemahasiswaan tentunya diharapkan tetap memprioritaskan kuliah dari pada organisasi. Jika pengurus organisasi berlebihan dalam mengikuti organisasi, maka dapat mengganggu kewajiban-kewajiban dalam perkuliahan. Tidak sedikit mahasiswa yang mengikuti lebih dari satu organisasi, hal itu membuat mereka memiliki banyak kegiatan di luar kewajibannya dalam perkuliahan.

Berdasarkan masalah di atas, salah satu upaya yang direkomendasikan kepada pihak kampus adalah dengan memberikan layanan bimbingan dan konseling karir. Pengurus organisasi kemahasiswaan perlu dibekali kiat-kiat dalam mengikuti organisasi yang baik agar tidak mengganggu kegiatan perkuliahan, khususnya terkait komitmen dalam berorganisasi yang baik.

Organisasi kemahasiswaan yang mana pengurusnya adalah mahasiswa aktif, akan lebih dianjurkan memiliki komitmen dalam berorganisasi dalam kategori sedang. Pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY sebagian besar memiliki komitmen dalam berorganisasi yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti. Mereka adalah pengurus-

pengurus yang tetap memprioritaskan kuliah dibandingkan dengan organisasi, namun tidak berarti mereka melalaikan tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Hal ini dilakukan agar perkuliahan tidak terganggu, disamping itu masih tetap dapat menjalankan roda kepengurusan organisasi.

2. Gambaran Kecerdasan Adversitas Pengurus Organisasi Kemahasiswaan di Kampus Pusat FIP UNY

Berdasarkan hasil penelitian di atas, sebagian besar pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY memiliki tingkat kecerdasan adversitas yang tinggi. Hasil ini berarti pengurus organisasi kemahasiswaan sudah menguasai semua dimensi kecerdasan adversitas. Dimensi-dimensi kecerdasan adversitas menurut Stoltz (2007: 140-164) antara lain adalah kendali (*control*), asal usul dan pengakuan (*origin and ownership*), jangkauan (*reach*), dan daya tahan (*endurance*).

Pengurus yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi adalah mereka yang dapat merasakan kendali pada setiap masalah yang dihadapi dalam organisasi. Mereka tidak menghindari suatu masalah, tetapi berani mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalahnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2007: 144) bahwa seseorang yang menguasai dimensi kendali (*control*) dalam kecerdasan adversitas adalah mereka yang dapat merasakan kendali atas peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Mereka berani mengambil tindakan, tidak hanya diam dan membiarkan diri putus asa terhadap suatu keadaan. Mereka juga memiliki keuletan dan tekad yang tidak kenal menyerah. Tidak hanya kontrol, dimensi lain adalah asal usul dan pengakuan.

Pengurus yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi adalah mereka yang tidak suka mempersalahkan orang lain dan mengelakkan tanggung jawab, melainkan mereka yang melakukan instropeksi ketika terjadi masalah dan bersedia bertanggung jawab sesuai perannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2007: 150) bahwa seseorang yang menguasai dimensi asal usul (*origin*) dan pengakuan atau (*ownership*) dalam kecerdasan adversitas adalah mereka yang bersedia mengakui akibat kesulitan yang terjadi, namun sesuai kadarnya. Mereka juga meningkatkan rasa tanggung jawab pada peranannya. Selain itu, mereka juga perlu memiliki respon yang tepat dalam membatasi suatu masalah.

Pengurus organisasi kemahasiswaan harus dapat membatasi suatu kesulitan agar tidak meluas dan mempengaruhi sisi-sisi lain dalam kehidupannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Stoltz (2007: 159) semakin efektif seseorang menahan dan membatasi jangkauan kesulitan, maka akan semakin merasa lebih berdaya dan berkurangnya perasaan kewalahan. Pengurus organisasi juga perlu memiliki daya tahan (*endurance*) dalam merespon setiap masalah. Respon ini adalah respon dalam memandang suatu masalah akan berlangsung sebentar, lama, atau bahkan permanen. Hal ini sesuai dengan pendapat Stoltz (2007: 164). Seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi akan memandang masalah hanya akan terjadi sementara. Seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi oleh Stoltz disebut dengan istilah pendaki (*climbers*)

Stoltz (2007: 20) membagi tingkatan kecerdasan menjadi tiga tingkatan, yaitu orang yang memiliki kecerdasan adversitas rendah yang diumpamakan dengan *Quitters*, orang yang memiliki kecerdasan adversitas sedang yang diumpamakan

dengan *Campers*, orang yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi yang diumpamakan dengan *Climbers*. Pengurus organisasi kemahasiswaan yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi adalah mereka yang pantang menyerah dan selalu berusaha menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2006) orang-orang dengan tingkat AQ tinggi (*climbers*) adalah orang-orang yang pantang menyerah, tidak cepat berpuas diri, selalu mencoba dan terus mencoba walau berkali-kali gagal. *Climbers* selalu ingin selalu ingin mencapai keadaan yang lebih tinggi dari keadaannya saat itu sehingga kemampuannya terus berkembang. Namun sebagian besar pengurus memiliki komitmen dalam organisasi yang sedang.

Pengurus dengan kecerdasan adversitas sedang menunjukkan bahwa mereka memberikan kontribusi pada organisasi, meski tidak se-aktif pengurus dengan kecerdasan adversitas yang tinggi. Seperti yang telah digambarkan oleh Stoltz (2007) *campers* adalah orang-orang yang apabila menemui tantangan yang mereka rasa mampu mereka selesaikan, mereka akan mencoba mengatasi tantangan tersebut dengan kemampuan, semangat, dan kreativitas mereka. Namun jika tantangan tersebut telah selesai mereka atasi, mereka memilih untuk berhenti karena merasa telah mencapai titik aman. Mereka enggan untuk mencoba tantangan yang lebih berat lagi dan memilih menikmati keadaan yang mereka anggap sudah aman tersebut. *Campers* adalah orang-orang yang cepat berpuas diri, akibatnya kemampuan mereka menjadi tidak berkembang lagi.

Bagi pengurus organisasi kemahasiswaan yang telah menguasai empat dimensi kecerdasan adversitas diharapkan tetap bisa menjaga respon-responnya

dalam menghadapi situasi sulit. Sementara bagi pengurus yang belum menguasai semua dimensi kecerdasan adversitas diharapkan dapat melatih dan meningkatkan dimensi-dimensi kecerdasan adversitas yang masih rendah. Untuk pihak kampus sendiri direkomendasikan untuk dapat memberikan layanan bimbingan dan konseling bidang pribadi dan sosial khususnya terkait kiat-kiat dalam menghadapi situasi sulit. Hal ini tidak hanya bermanfaat dalam organisasi tapi juga bermanfaat dalam semua segi kehidupan.

3. Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Komitmen dalam Organisasi Pengurus Organisasi Kemahasiswaan FIP UNY

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa ada pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Artinya kemampuan dalam menghadapi situasi sulit atau kecerdasan adversitas menghasilkan pengaruh terhadap komitmen dalam berorganisasi. Komitmen dalam berorganisasi pengurus dapat berada pada tingkatan yang lebih tinggi dikarenakan para pengurus dapat mengatasi masalah yang dihadapinya dalam organisasi yang diikutinya. Hal ini didukung oleh teori Stoltz (2007: 35) yang menyatakan bahwa *climbers* adalah sosok yang memberikan kontribusi paling banyak. *Climbers* memperbesar kemampuannya dalam memberikan kontribusi dengan belajar dan memperbaiki diri seumur hidup. *Climbers* terus mencari cara-cara baru untuk tumbuh dan berkontribusi. Upaya dalam berkontribusi pada organisasi ini sesuai dengan teori komitmen dalam organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006: 224) bahwa komitmen dalam berorganisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi,

kesediaan untuk berkontribusi aktif untuk organisasi, serta penerimaan terhadap organisasi.

Berdasarkan teori komitmen dalam berorganisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) maka sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan yang memiliki komitmen dalam berorganisasi tinggi akan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sampai selesai kepengurusannya. Pengurus organisasi tidak akan mengundurkan diri meskipun dihadapkan pada situasi-situasi sulit dalam organisasi. Hal ini dikarenakan pengurus organisasi dapat merespon dan menanggapi masalah dengan tepat. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2007: 144) semakin besar kecerdasan adversitas seseorang maka akan semakin besar kemungkinannya bertahan dalam menghadapi situasi sulit, tetap teguh pada niat, dan lincah dalam mencari penyelesaian masalah. Tidak hanya itu, Stoltz (2007: 150) juga menyatakan bahwa seseorang yang menguasai dimensi asal-usul (*origin*) dan pengakuan atau (*ownership*) dalam kecerdasan adversitas adalah mereka yang bersedia mengakui akibat kesulitan yang terjadi sesuai kadarnya. Mereka juga meningkatkan rasa tanggung jawab pada peranannya. Jadi pengurus organisasi kemahasiswaan yang tetap bertahan pada organisasi sampai selesai masa kepengurusan adalah mereka yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi. Khususnya dalam dimensi asal-usul (*origin*) dan pengakuan (*ownership*).

Teori-teori yang dikemukakan oleh stoltz (2007) tentang kecerdasan adversitas telah membuktikan alasan kecerdasan adversitas berpengaruh pada teori komitmen pengurus dalam berorganisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006). Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Monica Dyah

Setyawati (2013) tentang hubungan antara kecerdasan adversitas dengan komitmen organisasi. Subyek penelitiannya adalah karyawan PT. Telkom, Tbk Divisi Regional IV Semarang. Hasil penelitiannya kecerdasan adversitas memberikan sumbangan efektif sebesar 39,1% pada terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan PT. TELKOM, Tbk Divisi Regional IV Semarang. Selanjutnya, Rista Okta Ariyati (2015) juga meneliti tentang hubungan kecerdasan adversitas dengan komitmen organisasi. Subyek penelitiannya adalah perawat RS Jember Klinik (PTPN X). Hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan adversitas dengan komitmen organisasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan, adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti menyebarkan instrumen kepada 221 responden, namun instrumen yang dikembalikan hanya sebanyak 183, sehingga peneliti harus menyebar instrumen lagi untuk melengkapi jumlah responden sebanyak 221.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan adversitas terhadap komitmen dalam berorganisasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Artinya kemampuan dalam menghadapi situasi sulit atau kecerdasan adversitas menghasilkan pengaruh terhadap komitmen dalam berorganisasi, terutama pada dimensi-dimensi komitmen organisasi yang berpengaruh pada sikap-sikap dalam komitmen berorganisasi. Komitmen dalam berorganisasi pengurus dapat berada pada tingkatan yang lebih tinggi dikarenakan para pengurus dapat mengatasi masalah yang dihadapi dalam organisasi yang diikutinya.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan saran – saran, antara lain :

1. Bagi Pengurus Organisasi Kemahasiswaan

Pengurus organisasi kemahasiswaan adalah aktivis yang menggerakkan roda kepengurusan organisasi kemahasiswaan. Untuk itu peneliti menyarankan kepada pengurus organisasi kemahasiswaan agar dapat menjaga dan memanfaatkan kemampuannya dalam menghadapi situasi sulit di luar maupun dalam organisasi dengan baik, serta diimbangi dengan peningkatan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar mampu mempelajari variabel-variabel lain diluar dari variabel yang diteliti itu sendiri agar penelitian mendapat hasil yang lebih maksimal.

3. Bagi Fakultas

Berdasarkan pada hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada pihak fakultas untuk memberikan workshop cara meningkatkan kecerdasan adversitas dan sosialisasi tentang komitmen dalam berorganisasi kepada mahasiswa aktivis yang menggerakkan roda kepengurusan Ormawa FIP UNY. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan stabilitas organisasi guna mendukung eksistensi semua organisasi yang tergabung dalam ormawa melalui program-program yang diusung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- _____. (2013). *Prosedur penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Depdikbud. (2003). UU RI Nomor 20, tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Depdikbud. (1998). Keputusan Mendikbud RI nomor 155, tahun 1998, tentang Pedoman Umum Organisasi kemahasiswaan di Perguruan tinggi
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2016). Pola Pengembangan Kemahasiswaan
- Kemahasiswaan UNY. (2017). Struktur organisasi kemahasiswaan. Diambil pada tanggal 15 Februari 2017, dari <http://kemahasiswaan.uny.ac.id>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Oktora, R. (2015). Gambaran komitmen organisasi pada pengurus BEM Kema Unpad kabinet inspirasi tahun 2015. *Jurnal*. Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran. 9 (12), 90-112
- Organisasi Kemahasiswaan. (2017). Jumlah pengurus organisasi kemahasiswaan FIP UNY. Diambil pada tanggal 10 Maret 2017, dari <http://blog.uny.ac.id/mawafipuny/sk-ormawa-2017/>
- Puri, Y.S.(2012). Hubungan antara adversity quotient dengan minat berwirausaha siswa kelas XII Pemasaran Di SMKN 1 Surabaya. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. 3 (1), 47-56
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Stoltz, P.G. (2007). *Adversity Quotient: faktor paling penting dalam meraih sukses*. Jakarta: PT Grasindo
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta: Bandung
- _____. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta: Bandung
- _____. (2016). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta: Bandung
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: UGM Press
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana

Umam, K. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Wardiah, M.L. (2016). *Teori perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Zainuddin. 2011. Pentingnya adversity quotient dalam meraih prestasi belajar. *Jurnal*. Universitas Tanjungpura. 26 (2), 308-314

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 540611 pesawat 405, Fax (0274) 5406611
Laman: fip.uny.ac.id, E-mail: humas fip@uny.ac.id

Nomor : 57 /UN34.11/DT/Pen/2017
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

22 September 2017

Yth. Ketua Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Ozyn Hidayat
NIM : 13104241013
Prodi/Jurusan : BK/PPB
Alamat : Jl. Pisang No. 88 Kr. Sari RT/Rw. 01/13, Planjan, Kesugihan, Cilacap, Jawa Tengah

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh Data Penelitian Tugas Akhir Skripsi
Lokasi : Organisasi Kemahasiswaan FIP UNY
Subyek : Pengurus Ormawa
Obyek : Kecerdasan Adversitas dan Komitmen Organisasi
Waktu : September - Desember 2017
Judul : Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan (ORMAWA) FIP UNY

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dr. Maryanto, M.Pd.

NIP.196009021987021001

Tembusan:

1. Ketua Organisasi Kemahasiswaan FIP UNY
2. Mahasiswa ybs.

Lampiran 2: Tabel Issac dan Michael

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Lampiran 3: Kisi-kisi Skala Sebelum Uji Coba

a. Kisi-kisi Skala Komitmen dalam Berorganisasi Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Sub Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1	Loyal	4. Memprioritaskan organisasi	1, 2	3	3
		5. Patuh terhadap organisasi	5, 6	4	3
		6. Memegang teguh janji pada organisasi	8, 9	7	3
2	Tanggung jawab	7. Melaksanakan kewajiban sebaik mungkin	10, 12, 13	11	4
		8. Dapat dipercaya	15, 16	14	3
		9. Berani menanggung risiko	17, 19	18	3
3	Disiplin	10. Mematuhi keputusan hasil rapat	22	20, 21	3
		11. Tepat waktu dalam menjalankan tugas	23, 24	25	3
		12. Mengikuti job-desk yang sudah dibuat	26, 27	28	3
4	Menyempatkan diri	4. Membantu pengurus/ divisi lain	29	30, 31	3

		5. Meluangkan waktu untuk kepentingan organisasi	32, 34	33, 35	4
		6. Menggunakan waktu senggang untuk organisasi	36, 37	38	3
5	Kerja keras	3. Tekun	39	40, 41	3
		4. Teliti	42, 43	44	3
		5. Tidak mudah putus asa	47	45, 46	3
6	Memiliki kreativitas	4. Memberikan ide/gagasan	48	49, 50	3
		5. Memberikan solusi pemecahan masalah	52, 53	51	3
		6. Menyampaikan kritik yang membangun	56	54, 55	3
7	Menerima kekurangan dan kelebihan organisasi	9. Menerima kekurangan organisasi	58	57, 59	3
		10. Menerima kelebihan organisasi	60, 61, 62	63	4
8	Nyaman dalam organisasi	11. Mengisi waktu luang di ruang sekretariat	64, 65	66	3
		12. Memiliki kedekatan antar pengurus	67, 68	69	3

		13. Bertahan dalam organisasi sampai selesai tugas kepengurusan	70, 71	72	3
9	Bangga terhadap organisasi	14. Merasa puas	73, 75	74	3
		15. Memiliki percaya diri yang tinggi sebagai pengurus	76	77, 78	3
		16. Mempunyai dorongan untuk memajukan organisasi	79, 81	80	3
		Jumlah Item Total	47	34	81

*Item yang diberi tanda berwarna kuning adalah item yang gugur (tidak valid).

b. Kisi-kisi Skala kecerdasan Adversitas Sebelum Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1	<i>Control</i> (Pengendalian)	Mampu mengendalikan diri ketika ada masalah	1, 25	13, 37, 46	5
		Mampu bertahan menghadapi masalah	14, 38	2, 26	4
		Berpikir dan bertindak positif dalam situasi yang sulit	3, 27, 47	15, 39	5
		Mampu mencari penyelesaian dari suatu masalah	16, 40	4, 28	4
2	<i>Origin and Ownership</i> (Asal-usul dan Pengakuan)	Memahami penyebab timbulnya masalah	5, 29	17, 41	4
		Menyesali kesalahan yang telah diperbuat	18, 42, 48	6, 30	5
		Bertanggung jawab atas masalah yang terjadi	7, 31, 49, 54	19, 43	6
		Mengakui kesalahan yang telah diperbuat	20, 44	8, 32	4
3	<i>Reach</i> (Jangkauan)	Mampu membatasi masalah agar tidak berdampak pada aspek kehidupan lain.	9, 33, 50, 55	21, 45	6
4	<i>Endurance</i> (Daya Tahan)	menganggap masalah yang dihadapi bersifat sementara.	22, 51	10, 34	4
		Memiliki keyakinan dapat mengatasi masalah	11, 35	23, 52	4
		Tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah	24, 53, 56	12, 36	5
Jumlah Item Total			31	25	56

*Item yang diberi tanda berwarna kuning adalah item yang gugur (tidak valid).

Lampiran 4: Uji Validitas

a. Perhitungan Validitas pada Butir Soal Komitmen dalam Berorganisasi

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,094	0,361	Tidak Valid
2	0,099	0,361	Tidak Valid
3	0,463	0,361	Valid
4	0,435	0,361	Valid
5	0,145	0,361	Tidak Valid
6	0,308	0,361	Tidak Valid
7	0,434	0,361	Valid
8	0,315	0,361	Tidak Valid
9	0,349	0,361	Tidak Valid
10	0,089	0,361	Tidak Valid
11	0,362	0,361	Valid
12	0,478	0,361	Valid
13	0,584	0,361	Valid
14	0,198	0,361	Tidak Valid
15	0,493	0,361	Valid
16	0,512	0,361	Valid
17	0,504	0,361	Valid
18	0,525	0,361	Valid
19	0,212	0,361	Tidak Valid
20	0,525	0,361	Valid
21	0,133	0,361	Tidak Valid
22	0,069	0,361	Tidak Valid
23	0,050	0,361	Tidak Valid
24	0,379	0,361	Valid
25	0,532	0,361	Valid
26	0,459	0,361	Valid
27	0,459	0,361	Valid
28	0,115	0,361	Tidak Valid
29	0,459	0,361	Valid
30	0,284	0,361	Tidak Valid
31	0,105	0,361	Tidak Valid
32	0,418	0,361	Valid
33	0,020	0,361	Tidak Valid
34	0,421	0,361	Valid
35	0,270	0,361	Tidak Valid

36	0,431	0,361	Valid
37	0,456	0,361	Valid
38	0,442	0,361	Valid
39	0,018	0,361	Tidak Valid
40	0,473	0,361	Valid
41	0,171	0,361	Tidak Valid
42	0,334	0,361	Tidak Valid
43	0,469	0,361	Valid
44	0,206	0,361	Tidak Valid
45	0,145	0,361	Tidak Valid
46	0,354	0,361	Tidak Valid
47	0,043	0,361	Tidak Valid
48	0,488	0,361	Valid
49	0,083	0,361	Tidak Valid
50	0,182	0,361	Tidak Valid
51	0,239	0,361	Tidak Valid
52	0,496	0,361	Valid
53	0,241	0,361	Tidak Valid
54	0,049	0,361	Tidak Valid
55	0,282	0,361	Tidak Valid
56	0,496	0,361	Valid
57	0,190	0,361	Tidak Valid
58	0,496	0,361	Valid
59	0,151	0,361	Tidak Valid
60	0,550	0,361	Valid
61	0,524	0,361	Valid
62	0,496	0,361	Valid
63	0,028	0,361	Tidak Valid
64	0,008	0,361	Tidak Valid
65	0,010	0,361	Tidak Valid
66	0,525	0,361	Valid
67	0,159	0,361	Tidak Valid
68	0,034	0,361	Tidak Valid
69	0,525	0,361	Valid
70	0,391	0,361	Valid
71	0,607	0,361	Valid
72	0,331	0,361	Tidak Valid
73	0,581	0,361	Valid
74	0,263	0,361	Tidak Valid

75	0,593	0,361	Tidak Valid
76	0,572	0,361	Valid
77	0,502	0,361	Valid
78	0,468	0,361	Valid
79	0,550	0,361	Valid
80	0,438	0,361	Valid
81	0,511	0,361	Valid

Dari total 81 item, setelah dilakukan uji validitas, 39 item gugur (tidak valid), sedangkan 42 item sisanya adalah item yang valid.

b. Perhitungan Validitas pada Butir Soal Kecerdasan Adversitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	165,03	169,068	,366	,881
VAR00002	166,00	177,172	-,087	,887
VAR00003	164,73	170,478	,380	,881
VAR00004	165,03	172,999	,109	,885
VAR00005	164,67	164,989	,606	,877
VAR00006	164,50	170,121	,310	,882
VAR00007	164,50	164,190	,536	,878
VAR00008	164,93	172,409	,164	,884
VAR00009	165,50	169,638	,371	,881
VAR00010	165,10	175,541	,002	,886
VAR00011	164,10	171,748	,385	,881
VAR00012	165,03	167,068	,527	,879
VAR00013	165,40	166,938	,453	,879
VAR00014	164,37	169,413	,481	,880
VAR00015	165,13	169,085	,263	,883
VAR00016	164,63	172,930	,206	,883
VAR00017	165,63	177,275	-,097	,887
VAR00018	164,63	166,516	,506	,879
VAR00019	164,50	165,569	,533	,878
VAR00020	164,50	170,121	,435	,880
VAR00021	165,90	172,093	,139	,885
VAR00022	164,87	172,464	,258	,882
VAR00023	164,70	165,252	,462	,879
VAR00024	164,53	170,120	,443	,880
VAR00025	165,27	170,961	,242	,883
VAR00026	165,37	169,895	,350	,881
VAR00027	164,20	173,131	,218	,883
VAR00028	165,20	166,372	,415	,880
VAR00029	164,90	174,645	,057	,885
VAR00030	164,60	168,317	,396	,880
VAR00031	164,43	166,116	,587	,878
VAR00032	164,87	165,637	,534	,878
VAR00033	164,90	165,059	,587	,878
VAR00034	165,30	171,941	,205	,883
VAR00035	164,57	172,185	,287	,882
VAR00036	166,03	173,206	,146	,884
VAR00037	165,93	179,926	-,242	,889
VAR00038	164,90	171,059	,301	,882

VAR00039	165,53	168,189	,426	,880
VAR00040	164,80	172,579	,219	,883
VAR00041	164,90	174,369	,121	,883
VAR00042	164,60	167,834	,570	,879
VAR00043	164,47	166,947	,491	,879
VAR00044	164,50	165,776	,522	,878
VAR00045	165,93	170,340	,425	,880
VAR00046	165,37	172,309	,153	,884
VAR00047	164,37	170,654	,386	,881
VAR00048	164,37	169,620	,408	,880
VAR00049	164,70	167,872	,631	,878
VAR00050	164,50	167,224	,582	,878
VAR00051	164,20	169,407	,527	,880
VAR00052	165,50	167,362	,380	,881
VAR00053	164,67	167,540	,499	,879
VAR00054	164,30	172,010	,288	,882
VAR00055	165,17	173,730	,112	,884
VAR00056	164,23	173,220	,174	,883

***Item gugur yang memiliki koefisien korelasi $\leq 0,30$**

***Item gugur yang diberi tanda berwarna kuning**

Dari total 56 item, setelah dilakukan uji validitas, 22 item gugur (tidak valid), sedangkan 34 item sisanya adalah item yang valid.

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS 21.00 for Windows

a. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen dalam Berorganisasi

b. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	123,87	105,430	,459	,924
VAR00002	123,30	105,321	,491	,924
VAR00003	123,57	107,082	,303	,926
VAR00004	123,83	107,868	,200	,928
VAR00005	123,27	107,375	,509	,924
VAR00006	123,23	106,599	,562	,924
VAR00007	123,30	105,528	,545	,924
VAR00008	123,03	104,240	,581	,923
VAR00009	123,20	105,890	,504	,924
VAR00010	123,57	106,806	,433	,925
VAR00011	123,60	106,593	,432	,925
VAR00012	123,43	106,047	,418	,925
VAR00013	123,57	104,599	,462	,925
VAR00014	123,27	107,030	,558	,924
VAR00015	123,30	107,872	,502	,925
VAR00016	123,27	107,030	,558	,924
VAR00017	123,33	106,851	,440	,925

VAR00018	123,33	106,299	,501	,924
VAR00019	123,33	107,195	,402	,925
VAR00020	123,27	104,616	,531	,924
VAR00021	124,07	107,099	,293	,926
VAR00022	124,43	107,357	,268	,927
VAR00023	123,50	105,845	,444	,925
VAR00024	123,33	107,126	,348	,926
VAR00025	123,30	105,321	,567	,923
VAR00026	123,30	105,321	,567	,923
VAR00027	123,30	105,321	,567	,923
VAR00028	123,20	106,579	,524	,924
VAR00029	123,43	106,530	,520	,924
VAR00030	123,30	105,321	,567	,923
VAR00031	123,57	106,806	,433	,925
VAR00032	123,57	106,806	,433	,925
VAR00033	123,47	105,637	,283	,928
VAR00034	123,27	106,064	,547	,924
VAR00035	123,20	104,441	,654	,923
VAR00036	123,27	105,099	,658	,923
VAR00037	123,40	102,800	,672	,922
VAR00038	123,03	105,206	,567	,923
VAR00039	123,13	105,844	,551	,924
VAR00040	123,37	106,792	,489	,924
VAR00041	123,20	107,959	,293	,926
VAR00042	122,90	104,921	,573	,923

b. Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Adversitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103,43	115,013	,367	,910
VAR00002	103,13	116,395	,363	,910
VAR00003	103,07	111,651	,608	,907
VAR00004	102,90	115,403	,344	,911
VAR00005	102,90	110,852	,544	,907
VAR00006	103,90	115,334	,383	,910
VAR00007	102,50	117,362	,376	,910
VAR00008	103,43	113,840	,492	,908
VAR00009	103,80	114,097	,397	,910
VAR00010	102,77	114,875	,525	,908
VAR00011	103,03	113,068	,496	,908
VAR00012	102,90	111,266	,592	,907
VAR00013	102,90	115,610	,465	,909
VAR00014	103,10	112,024	,452	,909
VAR00015	102,93	115,513	,483	,909
VAR00016	103,77	115,220	,387	,910
VAR00017	103,60	113,145	,393	,910
VAR00018	103,00	114,000	,423	,909
VAR00019	102,83	112,351	,607	,907
VAR00020	103,27	112,271	,529	,908
VAR00021	103,30	112,148	,558	,907
VAR00022	103,30	116,217	,338	,910
VAR00023	103,93	115,237	,359	,910
VAR00024	103,00	113,724	,598	,907
VAR00025	102,87	112,533	,545	,908
VAR00026	102,90	111,817	,555	,907
VAR00027	104,33	116,713	,367	,910
VAR00028	102,77	116,323	,389	,910

VAR00029	102,77	115,771	,386	,910
VAR00030	103,10	113,817	,657	,907
VAR00031	102,90	113,334	,599	,907
VAR00032	102,60	115,628	,498	,909
VAR00033	103,90	114,438	,330	,911
VAR00034	103,07	113,789	,498	,908

Lampiran 6: Instrumen



JURUSAN PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN BIMBINGAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
Kampus Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telpon (0274) 542183 Psw. 312
Email: jurusanppbuny@yahoo.com Web: <http://bk.fip.uny.ac.id>

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS ORGANISASI KEMAHASISWAAN (ORMAWA) FIP UNY

A. Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat yang telah diberikan sehingga saya dapat melaksanakan penelitian ini. Berikut ini adalah skala kecerdasan adversitas, skala ini bertujuan untuk mengukur sikap Anda sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan (Ormawa). Di dalam skala ini berisi sederetan pernyataan dan Anda diharapkan memberi respon sejujur-jujurnya terhadap pernyataan-pernyataan yang tersedia. Pilihlah pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Data dari skala ini bersifat rahasia, sehingga Anda tidak perlu khawatir hal ini akan diketahui orang lain,

Terimakasih atas kerjasama teman-teman, semoga Tuhan senantiasa membalas kebaikan Anda semua. Aamiin

B. Data Responden

Nama : Semester :
Umur : Nama Organisasi :
Jenis kelamin : Jabatan :

C. Petunjuk Pengisian

Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan yang memiliki empat pilihan jawaban. **Sangat Sesuai (SS)**, **Sesuai (S)**, **Tidak Sesuai (TS)**, dan **Sangat Tidak Sesuai (STS)**. Bacalah tiap pernyataan dengan seksama, berilah tanda *check* (✓) pada kolom yang tersedia pada pernyataan yang paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

Contoh:

Berikut ini ada sebuah contoh pernyataan, apabila pernyataan di bawah ini sangat sesuai dengan kondisi diri Anda, maka berilah tanda *check* (✓) pada pilihan jawaban **Sangat Sesuai (SS)**.

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu mengatasi kesulitan ketika mengerjakan soal ujian	✓			

Apabila Anda hendak mengganti jawaban, berilah tanda (=), kemudian buatlah tanda *check* (✓) baru.

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu mengatasi kesulitan ketika mengerjakan soal ujian			✓	

-SELAMAT MEGERJAKAN-

a. Skala Kecerdasan Adversitas

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Komentar negatif dari teman tidak membuat saya minder				
2	Saya bertanya kepada teman atau dosen ketika kurang paham dengan suatu materi perkuliahan				
3	Pertengkaran yang terjadi dengan teman menyadarkan saya untuk introspeksi diri				
4	Saya akan bersikap seperti tidak terjadi apapun, setelah membuat orang lain sedih				
5	Saya bertanggung jawab setelah menghilangkan barang milik teman				
6	Saya tetap dapat berkonsentrasi dalam perkuliahan, meski sedang ditimpa masalah keluarga				
7	Saya percaya permasalahan akan segera terselesaikan, jika saya berusaha dan berdoa				
8	Saya mudah patah semangat saat usaha saya tidak membuahkan hasil				
9	Saya gelisah saat kesulitan mengerjakan soal ujian yang sulit				
10	Dukungan dari teman membuat saya mampu bertahan menghadapi masalah				
11	Saya menyesal jika tiba-tiba memaki teman tanpa sebab				

12	Sebagai anggota, saya menghindar ketika organisasi sedang mengalami permasalahan				
13	Saya menyadari nilai jelek yang saya dapat karena kurang optimal dalam belajar				
14	Saya merasa pesimis dapat meningkatkan prestasi				
15	Saya terus berusaha untuk menyelesaikan masalah yang sedang saya hadapi				
16	Saya kurang bersemangat ketika mendapat tugas kuliah yang sulit				
17	Saya panik ketika menghadapi masalah, sehingga sulit untuk mencari jalan keluar				
18	Saya merasa puas setelah berhasil mengejek orang lain				
19	Saya akan meminta maaf bila tidak sengaja menyakiti perasaan orang lain				
20	Saya menutup-nutupi kesalahan yang telah saya lakukan				
21	Saya tetap profesional dalam organisasi, meskipun sedang mengalami selisih paham dengan orang dalam organisasi tersebut				
22	Saya tetap tegar meskipun sedang menghadapi banyak kesulitan				
23	Permasalahan yang terus-menerus terjadi hanya membuat saya stress				

24	Saya akan meminta maaf jika berhalangan menghadiri rapat organisasi				
25	Saat ada tugas kelompok, yang penting nama saya tercantum dalam laporan				
26	Saya berani berkata jujur apabila tidak sengaja menghilangkan barang yang dipinjam				
27	Saya menjadi sensitif terhadap hal-hal kecil ketika sedang mengalami peristiwa buruk				
28	Permasalahan yang saya alami membuat saya lebih dewasa				
29	Saya menyesal karena telah berbohong kepada orang tua				
30	Saya berusaha mencari solusi apabila terjadi permasalahan dalam organisasi				
31	Saya tetap menyelesaikan tugas kuliah meskipun sibuk dengan kegiatan di luar kampus				
32	Saya percaya setiap masalah dapat diselesaikan				
33	Saya kurang yakin dapat mengatur keuangan				
34	Saya tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan				

b. Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak mengikuti kegiatan organisasi ketika ada kesibukan lain di luar organisasi				
2	Saya menolak jika diberikan tanggung jawab yang berat bagi saya				
3	Saya tidak mengingat kesepakatan yang telah di buat saat wawancara seleksi pengurus baru				
4	Saya tidak bisa bekerja maksimal jika diberi tugas yang belum pernah dilakukan				
5	Saya berusaha sebisa mungkin untuk mengikuti kegiatan-kegiatan dalam organisasi				
6	Saya bekerja keras untuk mempersiapkan kegiatan organisasi				
7	Saya melaporkan hasil kerja pada forum				
8	Saya tidak akan meninggalkan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada saya				
9	Saya akan bertanggung jawab dengan keputusan yang saya ambil				
10	Saya tidak berani mengemban tanggung jawab yang memiliki risiko yang tinggi				
11	Saya menolak jika ditugasi pada sie yang tidak sesuai dengan minat saya				
12	Saya berusaha datang rapat tepat waktu saat ada kesibukan lain di luar organisasi				
13	Saya terbiasa datang terlambat dalam rapat				
14	Saya mengikuti arahan yang diberikan oleh sie – acara				
15	Saya menjalankan perintah yang diberikan oleh koordinator				

16	Saya bersedia membantu pengurus lain sebisa mungkin				
17	Saya mengikuti rapat sampai selesai				
18	Saya menolak ajakan bermain saat ada rapat organisasi				
19	Saya bersedia datang rapat organisasi meskipun hari libur				
20	Saya tetap mengikuti kegiatan organisasi yang dilaksanakan di hari libur				
21	Saya mengerjakan tugas organisasi setelah selesai mengerjakan tugas kuliah				
22	Saya berhenti mengerjakan tugas kalau merasa jenuh				
23	Saya meminta pengurus lain mengoreksi kerjaan saya				
24	Saya menyampaikan gagasan dalam rapat				
25	Saya mengingatkan pengurus organisasi yang jarang mengikuti kegiatan				
26	Saya menyampaikan kritik demi perbaikan				
27	Saya menerima organisasi ini meskipun ada beberapa hal yang tidak saya suka di sini				
28	Di dalam organisasi ini saya mendapatkan banyak teman				
29	Di dalam organisasi ini saya dapat menyalurkan minat dan bakat				
30	Saya dapat mengasah kemampuan <i>softskill</i> dalam organisasi				
31	Saya datang ke ruang sekretariat jika ada kepentingan				
32	Tidak ada pengurus yang bisa saya jadikan teman dekat				

33	Saya akan mengikuti organisasi selama 2 periode masa jabatan				
34	Saya akan menyelesaikan tanggung jawab dalam organisasi ini				
35	Organisasi ini memberikan saya banyak pengalaman yang berharga				
36	Saya mendapatkan pelajaran-pelajaran penting dalam organisasi ini				
37	Saya senang jika ditanya tentang keikutsertaan sebagai pengurus organisasi ini				
38	Saya malu jika ada yang tahu kalau saya adalah pengurus organisasi ini				
39	Saya menyembunyikan identitas diri sebagai pengurus organisasi				
40	Saya memiliki motivasi untuk membuat organisasi menjadi lebih baik				
41	Saya kurang peduli dengan kemajuan organisasi				
42	Saya menginginkan organisasi ini berprestasi tinggi				

-TERIMA KASIH-

Lampiran 7: Hasil Data

A. Hasil Data Variabel Komitmen dalam Organisasi

No Res	Pernyataan																																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42						
1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4		
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
12	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
13	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
15	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
16	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4		
18	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3		
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	

22	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3					
23	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4		
24	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
25	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
26	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4			
27	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
28	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
29	4	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4						
30	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3							
31	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4					
32	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
33	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3				
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
35	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3					
36	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3				
37	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3				
38	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4							
39	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	4					
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3			
43	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
45	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
47	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
48	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		

49	3	3	2	1	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3				
50	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4					
51	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3						
53	3	2	1	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	1	4	4	3	2			
54	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3			
55	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	2	4			
56	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
57	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4				
58	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
59	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4			
60	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3			
61	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4			
62	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4		
63	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4				
64	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3			
65	1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4			
66	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3		
67	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	2	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4		
68	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4		
69	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3			
70	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3			
71	3	3	2	1	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3			
72	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3		
73	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	1	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3			
74	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
75	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2

76	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3			
77	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4		
78	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3		
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4		
80	2	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4		
81	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2		
82	2	2	2	1	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3		
83	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
84	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4		
86	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
87	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4		
88	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
89	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4			
90	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3			
91	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
92	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
93	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
94	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
95	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
96	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
97	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
98	4	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	
99	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
100	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
101	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
102	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

130	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
131	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3		
133	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
134	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
135	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
136	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
137	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
138	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
139	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	
141	2	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
142	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
143	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
144	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
145	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	
147	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
148	2	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
149	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	1	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
150	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
151	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
152	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
153	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
154	2	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	2	3	3	3	3	4	2	2	1	1	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
155	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
156	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

157	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3					
158	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
159	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	4	1	4	4							
160	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4					
161	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4				
162	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4		
163	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4				
164	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
165	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4			
166	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4			
167	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4					
168	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3				
169	2	2	2	2	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4					
170	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
171	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4				
172	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	2	3	1	2	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
173	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
174	2	2	3	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	1	4					
175	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
176	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
177	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4				
178	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
179	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4					
180	3	2	4	2	3	2	4	4	4	1	1	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	1	4	4	4	2	2	2	2	4	3					
181	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4				
182	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
183	1	1	3	1	4	3	2	3	3	1	1	4	2	4	4	3	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4		

B. Hasil Data Variabel Kecerdasan Adversitas

No Res	Pernyataan																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	
5	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2		
6	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3		
7	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	2	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3		
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	
12	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	1	3		
13	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3			
14	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2		
15	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	
16	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
17	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4		
18	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	
19	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
21	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
23	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	
24	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
26	2	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
27	3	4	4	4	1	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3

28	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3
29	3	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	2	1	4	4	3	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	2	4	4	4	2	1	3	2	4	4	3	4	1	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4
31	2	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	1	3	
32	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4
33	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	
34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
35	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
36	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
37	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
38	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	1	3	
39	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
40	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
41	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
42	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	
43	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	
44	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4
45	2	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	
46	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	
47	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	
50	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
51	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	3	
52	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3		
53	1	2	3	4	3	2	1	1	3	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	3	1	3	1	2	3	3	3	2	2	3	
54	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	
55	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	1	3	
56	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	
57	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
58	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4

59	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
60	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3
61	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	4	2	4	4	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	
62	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
63	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	
64	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	
65	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	
66	4	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4		
67	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
68	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	3	4	4	2	3	
69	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
70	2	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	
71	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
72	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	
73	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	1	4	
74	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	
75	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	4	4	3	4	4	2	4	
76	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
77	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
78	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4
79	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	
80	3	4	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	
81	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	4	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	1	2	
82	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	4	3	3	4	2	3	
83	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
84	3	4	3	1	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	
85	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	
86	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	
87	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	
88	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	
89	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	

90	4	3	3	3	4	3	4	1	2	4	4	1	4	1	3	2	2	1	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	2	4
91	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	
92	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	1	4	
93	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	1	4
94	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4
95	4	3	2	4	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	
96	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3
97	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4
98	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
99	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
100	3	3	4	2	4	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4
101	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	1	4
102	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
103	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
104	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3
105	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4
106	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3
107	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4
108	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3
109	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
110	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2
111	4	2	3	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3
112	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
115	4	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3
116	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	4	4	3	4	4	2	4
117	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	3
118	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3
119	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
120	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3

121	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3		
122	2	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	
123	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
124	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	
125	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	
126	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	
127	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
128	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
129	2	4	3	2	4	2	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3
130	4	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	
131	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
132	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3
133	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	4
134	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
135	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
136	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	1	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4
137	2	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	1	3
138	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4
139	1	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3
140	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	
141	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3
142	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
143	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3
144	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
145	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
146	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3
147	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
148	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	4	3	3
149	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4
150	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
151	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3

152	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
153	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	
154	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	4	4	2	4	
155	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	
156	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	2	3	
157	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
158	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
159	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	1	4	4	4	3	3	3	4	1	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	
160	2	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4	
161	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	
162	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	
163	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	3	
164	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	2	1	3	3	4	1	2	2	4	3	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	
165	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	
166	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	1	4	
167	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	1	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
168	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3
169	2	4	4	4	2	2	4	2	1	4	4	2	4	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	4	4	2	4	
170	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
171	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	2	3		
172	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
173	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	
174	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	2	2	4	3	3	
175	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	
176	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	
177	2	4	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	2	1	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3	4	2	3	
178	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
179	1	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	3	2	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4
181	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	1	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4
182	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4

183	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	1	2	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	
184	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
185	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3		
186	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
187	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	
188	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	2	
189	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4		
190	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	
191	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	
192	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
193	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3		
194	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	1	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
195	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	
196	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
197	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
198	3	3	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3		
199	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	
200	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
201	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
202	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	2	4	
203	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
204	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	
205	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
206	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	
207	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	
208	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4
209	4	2	4	4	4	4	3	2	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	1	4	3	4	4	4	2	3	
210	2	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	
211	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
212	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	
213	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	

214	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
215	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
216	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	
217	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	2	4	2	3
218	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
219	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	2	3
220	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4
221	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	3