

Etos Kerja Sebagai Variabel Dominan Pada Model Pengembangan Kinerja Pegawai Atas Variabel Adaptasi Digital, Komitmen Organisasi, Adversity Quotient, Dan Etos Kerja

Yan Azhari¹, Nasrun,² Darwin³

^{1,2,3} Program Pascasarjana, Universitas Negeri Medan

Corresponding Author: yan_azhari@unimed.ac.id

Abstract

The research objectives are to analyze the Effect of Digital Adaptation and Organizational Commitment on Employee Adversity Quotient; the effect of Digital Adaptation and commitment on employee work ethics; the effect of Digital Adaptation, Organizational Commitment and Adversity Quotient on Employee Performance; the Effect of Work Ethics on Employee Performance. The research sample was conducted on 130 people. Data collection was carried out using a questionnaire. The results of the study show: (1) Digital Adaptation has a direct positive effect on the Adversity Quotient, $\rho_{31}=0.425$; (2) Organizational Commitment has a direct positive effect on the Adversity Quotient, $\rho_{32}=0.500$; (3) Digital adaptation has a direct positive effect on work ethic, $\rho_{41}=0.555$; (4) Organizational commitment has a direct positive effect on work ethic, $\rho_{42}=0.411$; (5) Digital Adaptation has a direct positive effect on performance, $\rho_{51}=0.155$; (6) Organizational commitment has a positive direct effect on performance, $\rho_{52}=0.250$; (7) Adversity Quotient has a direct positive effect on performance, $\rho_{53} = 0.122$; (8) work ethic has a direct positive effect on performance, $\rho_{54}=0.492$. A theoretical model or fixed model can be found which describes the structure of the causal relationship between digital employee adaptation variables, organizational commitment, adversity intelligence, work ethic, and employee performance at Medan State University.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh adaptasi digital dan komitmen organisasi terhadap *Adversity Quotient* Pegawai; pengaruh adaptasi digital dan komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai; pengaruh adaptasi digital, komitmen organisasi, *Adversity Quotient* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pada Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Medan dengan melibatkan 130 orang sebagai sampel. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan lima pilihan jawaban. Instrumen yang digunakan terlebih dahulu diujicobakan kepada responden di luar sampel. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Adaptasi Digital berpengaruh langsung positif terhadap *Adversity*

Article History :

Received: 2023-06-02

Reviewed: 2023-06-10

Published: 2023-06-30

Keywords:

Adversity Quotient,
Digital Adaptation,
Employee Performance,
Organizational
Commitment, Work
Ethics.

Sejarah Artikel:

Diterima: 2023-06-02

Direview: 2023-06-10

Disetujui: 2023-06-30

Kata Kunci

Adaptasi Digital,
Adversity Quotient,
Etos Kerja, Kinerja
Pegawai, Komitmen
Organisasi

Quotient sebesar $\rho_{31}=0,425$; (2) Komitmen Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *Adversity Quotient* sebesar $\rho_{32}=0,500$; (3) Adaptasi digital berpengaruh langsung positif terhadap etos kerja sebesar $\rho_{41}=0,555$; (4) Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap etos kerja sebesar $\rho_{42}=0,411$; (5) Adaptasi Digital berpengaruh langsung positif terhadap kinerja sebesar $\rho_{51}=0,155$; (6) Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja sebesar $\rho_{52}=0,250$; (7) *Adversity Quotient* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja sebesar $\rho_{53}=0,122$; (8) Etos kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja sebesar $\rho_{54}=0,492$. Berdasarkan penerimaan hipotesis penelitian maka ditemukan model teoritik atau fixed model yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel adaptasi digital pegawai, komitmen organisasi, *adversity quotient*, etos kerja, dan kinerja pegawai di Universitas Negeri Medan.

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi memiliki peranan yang besar dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di dunia kerja. Peningkatan kualitas pendidikan tinggi adalah suatu kesatuan proses dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), sehingga pemerintah bersama pihak swasta sama-sama terus berupaya untuk mewujudkan perintah tersebut dengan berbagai usaha pengembangan pendidikan yang lebih berkualitas, diantaranya dengan pengembangan dan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, pengembangan dan penyediaan bahan ajar, serta pendampingan bagi dosen dan tenaga pendidik (pegawai) lainnya, sehingga terjadi pembaruan pendidikan tinggi (Fadhli, 2017).

Cepatnya arus globalisasi memberikan banyak dampak pada perubahan dunia pendidikan, khususnya pendidikan tinggi. Cepatnya arus globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) memberikan banyak dampak pada perubahan pola pembelajaran yang bersifat tradisional berubah menjadi pembelajaran yang berbasis teknologi.

Kecanggihan teknologi serta kebutuhan IPTEK mendorong peningkatan dan cara-cara baru dalam memfasilitasi proses belajar mengajar (Srinahyanti et al., 2021). Dengan adanya komputer, tulisan, gambar, suara dapat disatukan menjadi suatu proses komunikasi dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan yang disebabkan stimulus visual menghasilkan hasil belajar yang lebih baik terutama untuk tugas-tugas mengingat, mengenali, dan mengabungkan fakta dengan konsep. Fakta tersebut membutuhkan pegawai pendidikan tinggi untuk memiliki adaptasi digital yang tinggi dalam upaya memanfaatkan alat teknologi informasi (TI) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan manajemen universitas. Selain itu, juga diperlukan pegawai yang mampu memberdayakan dosen untuk ikut serta dalam memanfaatkan alat teknologi informasi (TI) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Arifudin, 2019).

Colquitt. J et al., (2019) mengemukakan bahwa faktor yang langsung mempengaruhi kinerja adalah faktor mekanisme individu yang diantaranya terdiri dari: (1) faktor mekanisme organisasi yang

terdiri dari budaya organisasi serta struktur organisasi, (2) Faktor mekanisme kelompok yang terdiri dari perilaku dan gaya kepemimpinan, kekuatan pemimpin, proses yang berlangsung dalam kelompok, dan karakteristik kelompok; dan (3) Faktor karakteristik individu yang terdiri dari nilai budaya dan kepribadian; dan kemampuan, namun ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja tugas melalui mekanisme dari individu. Faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: SDM yang tinggi, pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku pegawai (Rabiah, 2019). Standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Diniaty & Fairus, 2014).

Global Talent Competitiveness Index adalah indeks perangsingan kinerja pegawai secara internasional yang dirilis oleh Portulans Institute selama masa pandemi COVID-19 (Lanvin & Monteiro, 2021). Berdasarkan data tersebut, Indonesia menduduki peringkat 80 dari 134 negara mengenai kinerja pegawai dengan skor 42,09 dan memasuki golongan pemasukan (Lower-Middle Income). Indonesia juga menduduki peringkat 12 dari 15 negara yang termasuk ke dalam grup Eastern, Southeastern Asia dan Oceania. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwasannya terdapat permasalahan terhadap kinerja pegawai sehingga penting dan urgen untuk diteliti.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Kreitner & Kinicki, (2007) menunjukkan bahwa individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah, menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar, memiliki harapan yang kuat terhadap pekerjaan dan upaya yang dilakukan dikerahkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, menunjukkan kinerja yang lebih tinggi pada pekerjaan dan tugas yang

melibatkan pembelajaran atau pemecahan masalah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Etos kerja yang ideal berdasarkan teori yang disebutkan di atas bahwa individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang suka bekerja keras, mempunyai inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk mendapat pemecahan dari suatu masalah, Selalu berusaha untuk berpikir seefektif mungkin, selalu mendapatkan persepsi bahwa harus dilakukan suatu usaha jika ingin mencapai keberhasilan. Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi lebih mempercayai bahwa promosi yang didapatkannya adalah hasil dari kerja keras dan ketekunan yang dilakukannya sendiri. Etos kerja sendiri merupakan faktor penentu dari keberhasilan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Dermawan, 2020). Dengan menyakini bahwa promosi yang diterimanya hanya didapatkan melalui kerja keras serta ketekunannya sendiri, akan membuat individu tersebut meningkatkan kerja keras dan ketekunannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dari seorang pegawai (Nasrun, 2015). Apabila seorang individu sudah memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasi dimana ia bekerja, maka individu tersebut akan melakukan yang terbaik demi menjaga nama organisasinya. Individu tersebut juga tidak akan memiliki pikiran untuk keluar dari organisasi tersebut sehingga akan lebih fokus meningkatkan kualitas pekerjaan sekarang. Hal tersebut tentu akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Terutama ketika suatu individu melaksanakan pekerjaan dengan tujuan

untuk meningkatkan kualitas dari organisasinya.

Faktor lain yang memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai universitas berdasarkan model integrative komitmen organisasi adalah *adversity quotient*. Menurut Hidayat et al., (2018) *Adversity Quotient* atau kecerdasan ketahananmalangan merupakan salah satu kecerdasan seseorang dalam menghadapi kesulitan dan permasalahan dalam hidup seseorang. Individu yang memiliki tingkat *adversity quotient* cenderung mampu untuk berpikir, mengelola, mengatur, dan menghadapi permasalahan serta kesulitan dalam hidup. Menurut Dewi & Suhendri, (2017) *Adversity Quotient* juga dapat diartikan sebagai kecerdasan ketahananmalangan. Dalam kata lain, *adversity quotient* adalah kecerdasan yang menunjukkan bagaimana seseorang berhadapan dan menangani masalah. Individu yang memiliki tingkat *adversity quotient* yang baik akan terlihat positif ketika dihadapkan suatu permasalahan atau bencana. Individu tersebut melihat suatu permasalahan bukan sebagai bencana atau titik akhir dari suatu pekerjaan, melainkan sebagai suatu bahan pembelajaran yang harus diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan kedepannya dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Begitupun menurut Hulaikah et al., (2020) *adversity quotient* penting dipersiapkan dalam dunia kerja masa depan untuk mencapai prestasi akademik.

Adaptasi digital merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan digital (Darwanto & Putri, 2021). Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan digital diperlukan terutama pada era dimana perkembangan teknologi sangat pesat. Hal tersebut akan membantu seseorang untuk

belajar terhadap perubahan cara bekerja yang sebelumnya dengan cara tradisional menjadi digital. Pada dasarnya, perubahan cara bekerja yang sebelumnya dilakukan dengan cara tradisional menjadi digital memiliki tujuan untuk mempermudah pekerjaan. Oleh karena itu diperlukan kemampuan adaptasi digital yang baik. Selain itu, Adaptasi digital yang baik saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, diperlukan etos kerja yang baik agar seseorang memiliki semangat ketika melakukan pekerjaan dan belajar apabila terdapat perubahan cara bekerja yang sebelumnya dilakukan secara tradisional menjadi digital. Oleh karena itu, Adaptasi digital dan etos memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh seseorang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas menunjukkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik yang ditunjukkan berdasarkan kajian teoritis, maupun hasil penelitian. Berdasarkan latar belakang di atas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, berdasarkan kajian teoritik dan hasil penelitian yakni budaya organisasi, struktur organisasi, perilaku kepemimpinan, komitmen organisasi, pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, stress kerja, motivasi kerja, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran dan cara menyelesaikan masalah, gaya kepemimpinan, pengaruh dan kekuatan pemimpin, proses yang berlangsung dalam kelompok, dan karakteristik kelompok, nilai-nilai budaya, kemampuan, kepribadian, struktur tugas, locus control, pengalaman, kesediaan untuk bekerja, kesempatan untuk bekerja, efikasi diri, tekad diri, persuasi verbal, dan kesadaran moral.

Menerapkan metode-metode baru dalam upaya menghasilkan lulusan yang bermutu tentu bukan hal yang mudah, apalagi dengan kondisi budaya, keragaman

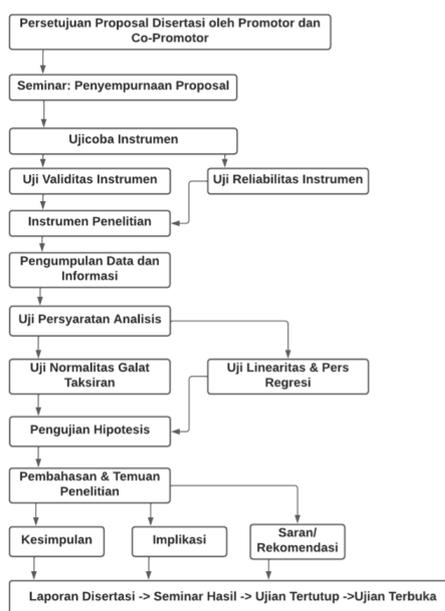
latar belakang serta karakter mahasiswa. Proses tersebut memerlukan pegawai sebagai entitas pendukung, yang memiliki kinerja yang tinggi agar mampu menghasilkan lulusan yang dapat bekerja, melanjutkan dan berwirausaha. Berdasarkan kajian tersebut maka diperlukan penelitian tentang kinerja pegawai di Universitas Negeri Medan melalui kajian studi pengaruh adaptasi digital, komitmen organisasi, adversity quotient dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausalitas yang memiliki sifat *expost facto*, yaitu menyangkut hubungan yang ada antara dua variabel atau lebih (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Penelitian tentang kinerja pegawai dilakukan di Universitas Negeri Medan yang terdapat di wilayah Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di

Jalan Williem Iskandar Pasar V Kota Medan. Waktu pelaksanaan penelitian meliputi waktu uji coba, pengumpulan data, pengolahan serta pelaporan data mulai bulan Maret s/d Mei 2022.

Populasi dari penelitian ini (*target population*) adalah seluruh staf pegawai (Tenaga Kependidikan) di Universitas Negeri Medan dengan ciri-ciri: (1) Berstatus sebagai PNS; (2) Tidak dalam masa persiapan pension (MPP). Dengan demikian berdasarkan kriteria tersebut, jumlah populasi ini berjumlah 130 dari total keseluruhan 239 pegawai, dan teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Sebanyak 30 orang diantara populasi ditetapkan untuk menjadi responden sebagai keperluan uji coba instrumen penelitian. Dengan menggunakan teknik total sampling maka jumlah keseluruhan sampel penelitian adalah $130 - 30 = 100$ pegawai. Adapun prosedur dan rancangan penelitian adalah seperti berikut:



Gambar 1. Prosedur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian normalitas galat taksiran regresi dilakukan dengan menggunakan metode *Lilliefors*. Rangkuman hasil

pengujian normalitas galat taksiran data berdasarkan hasil perhitungan adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran Variabel	$X = a + bX_i$	Lhitung	Ltabel	Kesimpulan
Adversity Quotient (X ₃) atas Adaptasi Digital (X ₁)	$X_3 = -28.596 + 0.987X_1$	0.0460*	0,0895	Distribusi normal
Adversity Quotient (X ₃) atas Komitmen Organisasi (X ₂)	$X_3 = -39.450 + 0.953X_2$	0.0443*	0,0895	Distribusi normal
Etos Kerja (X ₄) atas Adaptasi Digital (X ₁)	$X_4 = 53.1527 + 0.9266X_1$	0.0569*	0,0895	Distribusi normal
Etos Kerja (X ₄) atas Komitmen Organisasi (X ₂)	$X_4 = 44,9903 + 0,8785X_2$	0.0421*	0,0895	Distribusi normal
Kinerja (X ₅) atas Adaptasi Digital (X ₁)	$X_5 = 34.3681 + 0.9633X_1$	0.0652*	0,0895	Distribusi normal
Kinerja (X ₅) atas Komitmen Organisasi (X ₂)	$X_5 = 24.2209 + 0.9264X_2$	0.0606*	0,0895	Distribusi normal
Kinerja (X ₅) atas Adversity Quotient (X ₃)	$X_5 = 72.8302 + 0.8455X_3$	0.0541*	0,0895	Distribusi normal
Kinerja (X ₅) atas Etos Kerja (X ₄)	$X_5 = -14.2128 + 0.9968X_4$	0.0609*	0,0895	Distribusi normal

Signifikan: $L_{ht} < L_{tb}$

* = Signifikan

Rangkuman hasil uji linearitas dan uji signifikansi berdasarkan 8 jalur tersebut adalah seperti berikut:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Dan Uji Signifikansi

Regresi	Pengujian Linearitas			Pengujian Signifikansi		
	Fhitung	Ftabel(0,01)	Hasil	Fhitung	Ftabel(0,01)	Hasil
Adversity Quotient (X ₃) atas Adaptasi Digital (X ₁)	-0.553 ^{ns}	1,977	Linear	363.835**	6,9007	Signifikan
Adversity Quotient (X ₃) atas Komitmen Organisasi (X ₂)	-0.398 ^{ns}	2,026	Linear	386.849**	6,9007	Signifikan
Etos Kerja (X ₄) atas Adaptasi Digital (X ₁)	-0.648 ^{ns}	1,977	Linear	677.245**	6,9007	Signifikan
Etos Kerja (X ₄) atas Komitmen Organisasi (X ₂)	-0,474 ^{ns}	2.026	Linear	570.919**	6,9007	Signifikan
Kinerja (X ₅) atas Adaptasi Digital (X ₁)	-0.728 ^{ns}	1,974	Linear	1013.191**	6,9007	Signifikan
Kinerja (X ₅) atas Komitmen Organisasi (X ₂)	-0.567 ^{ns}	2,026	Linear	1076.970**	6,9007	Signifikan
Kinerja (X ₅) atas Adversity Quotient (X ₃)	-0.486 ^{ns}	2,016	Linear	654.237**	6,9007	Signifikan

Kinerja (X ₅) atas Etos Kerja (X ₄)	-0.749 ^{ns}	1,990	Linear	2337.820**	6,9007	Signifikan
---	----------------------	-------	--------	------------	--------	------------

Signifikansi regresi: $F_{ht} > F_{tb}$

Linieritas: $F_{ht} < F_{tb}$

^{ns} = Linear

** = Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian, didapat korelasi sederhana seperti pada rangkuman rangkuman hasil uji signifikansi koefisien berikut.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana

Korelasi antara variabel	Notasi (r _{xy})	Koef. Korelasi	t _{hitung}	t _{tabel(0,05)}	t _{tabel(0,01)}	Kesimpulan
Adaptasi Digital (X ₁) dengan Adversity Quotient (X ₃)	r ₁₃	0,888	19,074**	1.6606	2,365	Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₂) dengan Adversity Quotient (X ₃)	r ₂₃	0,893	19,668**	1.6606	2,365	Signifikan
Adaptasi Digital (X ₁) dengan Etos Kerja (X ₄)	r ₁₄	0,935	26,024**	1.6606	2,365	Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₂) dengan Etos Kerja (X ₄)	r ₂₄	0,924	23,894**	1.6606	2,365	Signifikan
Adaptasi Digital (X ₁) dengan Kinerja (X ₅)	r ₁₅	0,955	31,831**	1.6606	2,365	Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₂) dengan Kinerja (X ₅)	r ₂₅	0,957	32,817**	1.6606	2,365	Signifikan
Adversity Quotient (X ₃) dengan Kinerja (X ₅)	r ₃₅	0,933	25,578**	1.6606	2,365	Signifikan
Etos Kerja (X ₄) dengan Kinerja (X ₅)	r ₄₅	0,980	48,351**	1.6606	2,365	Signifikan

Signifikansi korelasi: $t_{ht} > t_{tb}$

** = Sangat Signifikan

* = Signifikan

Pengujian 8 hipotesis statistic yang diuji Windows versi 23, dengan rangkuman hasil terdiri atas 3 substruktur, dan secara uji hipotesis sebagai berikut. keseluruhan diolah melalui bantuan SPSS

Tabel 4. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis (Koefisien Jalur)

No	Hipotesis Penelitian	Hipotesis Statistik	Koef. Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}		Keterangan
					α=0,05	α=0,01	
1	Adaptasi Digital (X ₁) berpengaruh langsung positif terhadap Adversity Quotient (X ₃)	H ₀ : p ₃₁ ≤ 0 H ₁ : p ₃₁ > 0	0,425	3,788**	1,6606	2,365	Tolak H ₀ , maka Jalur pengaruh langsung positif berarti
2	Komitmen Organisasi (X ₂) berpengaruh langsung positif terhadap Adversity Quotient (X ₃)	H ₀ : p ₃₂ ≤ 0 H ₁ : p ₃₂ > 0	0,500	4,460**	1,6606	2,365	Tolak H ₀ , maka Jalur pengaruh langsung positif berarti

3	Adaptasi Digital (X ₁) berpengaruh langsung positif terhadap Etos Kerja (X ₄)	H ₀ : p ₄₁ ≤ 0 H ₁ : p ₄₁ > 0	0,555	6,497**	1,6606	2,365	Tolak H ₀ , maka Jalur pengaruh langsung positif berarti
4	Komitmen Organisasi (X ₂) berpengaruh langsung positif terhadap Etos Kerja (X ₄)	H ₀ : p ₄₂ ≤ 0 H ₁ : p ₄₂ > 0	0,411	4,808**	1,6606	2,365	Tolak H ₀ , maka Jalur pengaruh langsung positif berarti
5	Adaptasi Digital (X ₁) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (X ₅)	H ₀ : p ₅₁ ≤ 0 H ₁ : p ₅₁ > 0	0,155	3,728**	1,6606	2,365	Tolak H ₀ , maka Jalur pengaruh langsung positif berarti
6	Komitmen Organisasi (X ₂) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (X ₅)	H ₀ : p ₅₂ ≤ 0 H ₁ : p ₅₂ > 0	0,250	6,311**	1,6606	2,365	Tolak H ₀ , maka Jalur pengaruh langsung positif berarti
7	Adversity Quotient (X ₃) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (X ₅)	H ₀ : p ₅₃ ≤ 0 H ₁ : p ₅₃ > 0	0,122	3,570**	1,6606	2,365	Tolak H ₀ , maka Jalur pengaruh langsung positif berarti
8	Etos Kerja (X ₄) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (X ₅)	H ₀ : p ₅₄ ≤ 0 H ₁ : p ₅₄ > 0	0,492	10,948**	1,6606	2,365	Tolak H ₀ , maka Jalur pengaruh langsung positif berarti

** = Sangat Signifikan pada $\alpha = 0,01$

Selanjutnya, dengan menggunakan rumus pengaruh proporsional dari Al-Rasjid dapat dibuat rangkuman hasil perhitungan pengaruh proporsional Adaptasi Digital (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂), Adversity Quotient (X₃), Etos Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai Universitas Negeri Medan (X₅) seperti pada tabel 4.28 berikut ini,

Tabel 5. Rangkuman Perhitungan Pengaruh Langsung Proporsional Adaptasi Digital (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Adversity Quotient (X₃), Dan Etos Kerja (X₄) Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Negeri Medan (X₅)

Variabel	Pengaruh			Efek Total	Non Jalur		Total (TE+S+U)
	Langsung Terhadap X ₅	Tidak Langsung Melalui X ₃	Tidak Langsung Melalui X ₄		S	U	
X ₁	0,024	0,016	0,071	0,111	-	0,035	0,146
X ₂	0,062	0,027	0,113	0,202	-	0,035	0,237
X ₃	0,014	-	-	0,014	0,016	0,081	0,111
X ₄	0,242	-	-	0,242	0,113	0,125	0,480
Jumlah				0,569	0,129	0,276	0,974

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan kausal antar adaptasi digital, komitmen organisasi, *adversity quotient* dan etos kerja dengan kinerja pegawai di Universitas Negeri Medan. Artinya, variasi yang terjadi pada kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung positif oleh variasi adaptasi digital, komitmen organisasi, *adversity quotient* dan etos kerja. Tinggi rendahnya kinerja pegawai di Universitas Negeri Medan diantaranya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya adaptasi digital, komitmen organisasi, *adversity quotient*, dan etos kerja. Variasi pengaruh variabel eksogenus terhadap endogenus tersebut selanjutnya menghasilkan rumusan model peningkatan kinerja pegawai Universitas Negeri Medan yang dipengaruhi oleh adaptasi digital, komitmen organisasi, *adversity quotient* dan etos kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Model peningkatan kinerja khusus bagi Pegawai di Universitas Negeri Medan telah teruji fit sempurna dengan proporsi pengaruh variabel eksogenus yang dominan adalah variabel etos kerja ($\rho_{54} = 0,492$), dan diikuti oleh komitmen organisasi ($\rho_{52} = 0,250$), adaptasi digital pegawai ($\rho_{51} = 0,155$) dan dengan proporsi pengaruh yang paling kecil adalah variabel *adversity quotient* ($\rho_{53} = 0,122$) dari Pegawai di Universitas Negeri Medan. Urutan variabel eksogenus yang paling berpengaruh tersebut mengindikasikan bahwa jika ingin meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Negeri Medan, maka terlebih dahulu yang perlu ditingkatkan etos kerja pegawai, kemudian diikuti oleh komitmen organisasi, adaptasi digital dan *adversity quotient*, dengan total pengaruh langsung dan tidak langsung, *Spurious*, dan *Unanalyzed* yang dilakukan Adaptasi Digital dan Komitmen Organisasi, *Adversity Quotient*, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Negeri Medan adalah $R^2 = 0,974$ atau

97,4%, sedangkan pengaruh faktor lainnya di luar variabel eksogen yang diuji adalah sebesar $0,026 = 2,6\%$ dengan koefisien jalur, yaitu: $\rho_{x5e5} = \sqrt{(1-0,974)} = 0,161$.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifudin, O. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (Spmi) sebagai upaya meningkatkan mutu perguruan tinggi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 161–169. <http://dx.doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp161-169>
- Colquitt, J. A., Lipine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Book Companies, Inc.
- Darwanto, D., & Putri, A. M. (2021). Penguatan Literasi, Numerasi, dan Adaptasi Teknologi pada Pembelajaran di Sekolah:(sebuah Upaya Menghadapi Era Digital dan Disrupsi). *Eksponen*, 11(2), 25–35. <https://dx.doi.org/10.47637/eksponen.v11i2.381>
- Dermawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1). <http://dx.doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Dewi, M., & Suhendri, H. (2017). Pengaruh Kemandirian dan Ketahanan malangan (Adversity Quotient) terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. *Jurnal Intraksi*, 2(3), 724–735.
- Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi

- kinerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 11(2), 297–304.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen peningkatan mutu pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215–240. <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>
- Hidayat, W., Wahyudin, & Prabawanto, S. (2018). Improving students' creative mathematical reasoning ability students through adversity quotient and argument driven inquiry learning. *Journal of Physics*, 948(012005), 1–5.
- Hulaikah, M., Degeng, I., & Murwani, F. D. (2020). The Effect of Experiential Learning and Adversity Quotient on Problem Solving Ability. *International Journal of Instruction*, 13(1), 869–884. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13156a>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. McGraw Hill Irwin.
- Lanvin, B., & Monteiro, F. (2021). *The Global Talent Competitiveness Index 2021: Talent Competitiveness in Times of COVID*.
- Nasrun, N. (2015). Pengaruh Dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Memaksimalkan Stakeholder Di Sma Plus Al-Azhar. *Elementary School Journal Pgsd Fip Unimed*, 3(2). <https://doi.org/10.24114/esjpgsd.v3i2.5984>
- Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(1), 58–67. <https://doi.org/10.31934/JSM.V6I1.551>
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media.
- Srinahyanti, S., Lubis, M. S., & Sari, W. W. (2021). Analisis Usability Google Classroom Sebagai Platform E-Learning Pada Program Studi Pg Paud Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan. *Elementary School Journal Unimed*, 11(2) 109-115 <https://doi.org/10.24114/esjpgsd.v11i2.25900>