

**PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *GRIT*
PADA PEGAWAI DP3AP2KB KOTA DAN KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Robiatin Nailil Muna

NIM. 210401110014

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *GRIT* PADA
PEGAWAI DP3AP2KB KOTA DAN KABUPATEN MALANG**

S K R I P S I

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Robiatin Nailil Muna

NIM. 210401110014

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *GRIT* PADA PEGAWAI DP3AP2KB KOTA DAN KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

Oleh

Robiatin Nailil Muna

NIM. 210401110014

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Agus Iqbal Hawabi, M. Psi</u> NIP. 198806012019031009		12 / 03 2025

Malang, 12 Maret 2025

Mengetahui,
Ketua Prodi Psikologi UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang



LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *GRIT* PADA
PEGAWAI DP3AP2KB KOTA DAN KABUPATEN MALANG
SKRIPSI

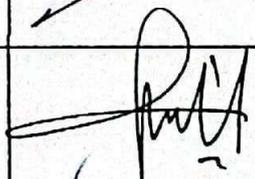
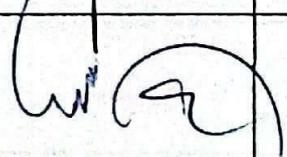
Oleh

Robiatin Nailil Muna

NIM. 210401110014

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal 2 Mei 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji Agus Iqbal Hawabi, M. Psi NIP. 198806012019031009		16 Mei 2025
Ketua Penguji Abd. Hamid Cholili, M. Psi NIP. 198906022023211026		18 Mei 2025
Penguji Utama Dr. Mohammad Mahpur, M.Si NIP. 197605052005011003		07 Mei 2025

Disyahkan oleh,

Dekan



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *GRIT* PADA
PEGAWAI DP3AP2KB KOTA DAN KABUPATEN MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Robiatin Nailil Muna

NIM : 210401110014

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 12 Maret 2025

Dosen Pembimbing



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

NIP. 198806012019031009

**LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS
SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Robiatin Nailil Muna

NIM : 210401110014

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH PERCEIVED SOCIAL SUPPORT TERHADAP GRIT PADA PEGAWAI DP3AP2KB KOTA DAN KABUPATEN MALANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 09 Maret 2025

Penulis



Robiatin Nailil Muna

NIM. 210401110014

MOTTO

وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ ۛ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۚ ۜ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ۚ ۛ وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَىٰ ۚ ۞

“Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna, bahwa sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu).”

(QS. An-Najm Ayat 39-42)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *bismillahirrahmanirrahim...*

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan khusus untuk:

1. Alm. Bapak Irfan, meskipun sejak bangku sekolah dasar penulis telah kehilangan kehangatan dan bimbinganmu, penulis selalu merasa bahwa doa dan kasih sayangmu tetap menyertai setiap langkah. Semoga bapak melihat beberapa proses yang telah dilalui oleh penulis.
2. Ibunda Ma'shumah, beliau merupakan sosok luar biasa yang tak pernah lelah berjuang demi anak-anaknya. Terimakasih atas setiap doa yang dipanjatkan, setiap tetes keringat yang dicurahkan, dan setiap pelukan yang menguatkan penulis di saat merasa lelah. Skripsi ini terselesaikan pada tanggal 3 Maret 2025 dimana hari ini merupakan hari ulang tahun Ibu. Skripsi ini menjadi sebuah kado dan persembahan kecil dari usaha penulis, yang tak akan pernah sebanding dengan seluruh cinta dan pengorbanan ibu.
3. Mas Moh. Akmal Musaddad, terimakasih telah menjadi *role model* bagi penulis sehingga penulis termotivasi untuk menjadi orang sukses seperti beliau, serta beliau selalu memberikan dukungan baik itu materi maupun non materi. Kehadiran beliau mengajarkan penulis tentang kedewasaan dan tanggung jawab.
4. Mas Ahmad Nashihuddin, terimakasih atas setiap bantuan dan semangat yang diberikan sejak penulis menginjak perkuliahan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang hingga menjadi sarjana psikologi. Penulis selalu bahagia dan ceria ketika berada disamping beliau.
5. Mbak Saidatun Fiddaroini, terimakasih sudah menjadi kakak yang selalu ada, tempat untuk berbagi cerita dan selalu memberikan semangat serta menghibur ketika penulis merasa kelelahan.

6. Seluruh keluarga besar Al-Irfany yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, dan kasih sayang. Penulis sangat bersyukur menjadi bagian di keluarga ini sehingga menjadi alasan untuk tetap berjuang dan bertahan sampai detik ini.
7. Yang terakhir, untuk diriku sendiri yang telah berjuang sejauh ini. Terimakasih telah memilih untuk terus melangkah setelah melewati beberapa rasa kelelahan, keraguan, dan ingin menyerah. Skripsi ini menjadi bentuk apresiasi untuk diri sendiri, sebagai pengingat bahwa aku memiliki ketahanan lebih dari yang pernah dibayangkan, mampu menghadapi berbagai tantangan, dan layak untuk merasa bangga atas segala usaha yang telah dilakukan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu mmeberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., selaku dosen wali akademik yang selalu memberikan informasi, masukan, dan pengarahan dalam segala aktivitas akademik di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi serta meluangkan waktunya sehingga karya tulis ilmiah (skripsi) ini dapat terselesaikan.
5. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si., selaku dosen pendamping skripsi yang telah membimbing dengan sepenuh hati dan selalu memberikan bimbingan selama pengerjaan skripsi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta civitas akedemika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan banyak ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan S1 Psikologi.

7. Bapak, Ibu, dan Kakak-Kakak saya yang selalu memberikan bantuan dan dukungan baik itu dzhohir maupun bathin.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan psikologi angkatan 21, khususnya kelas A Cumlaude yang sudah kebersamai selama empat tahun masa perkuliahan. Semoga silaturrahi tidak terputus hingga kita sukses nanti.
9. Seluruh sahabat terdekat penulis Nuril Nadifatul Laili, Nabilah Fathin, Anisa Al Azizi, Aulia Wulan, Aprilia Khoirun Nisa, Aprilina Suryani yang telah menemani dengan tulus selama berproses di Kota Malang sehingga penulis merasa senang dan bangga telah mengenal kalian. Tak lupa, teman seperjuangan yang bernama Salsamia, terimakasih sudah membantu dalam melakukan penelitian serta selalu memberikan dukungan penuh hingga penelitian ini bisa terselesaikan.
10. Seluruh pegawai DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian dan bersedia mengisi serta melancarkan proses pengumpulan data penelitian.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materil.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahala yang tiada henti sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, baik dari aspek penulisan maupun keilmuan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Malang, 3 Maret 2025

Penulis,



Robiatin Nailil Muna

210401110014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS.....	v
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
خلاصة	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. <i>Grit</i>	12
1. Pengertian <i>Grit</i>	12
2. Faktor-Faktor <i>Grit</i>	13
3. Aspek-Aspek <i>Grit</i>	16
4. <i>Grit</i> dalam Perspektif Islam	17
B. <i>Perceived social support</i>	18
1. Pengertian <i>Perceived social support</i>	18
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived social support</i>	19
3. Aspek-Aspek <i>Perceived social support</i>	20

4. <i>Perceived Social Support</i> dalam Perspektif Islam	21
C. Pengaruh <i>Perceived Social Support</i> Terhadap <i>Grit</i>	23
D. Kerangka Berfikir	25
E. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Rancangan Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel Kuantitatif	27
C. Definisi Operasional	28
1. <i>Perceived social support</i> (X).....	28
2. <i>Grit</i> (Y)	29
D. Subjek Penelitian	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	30
E. Tahapan Penelitian.....	31
1. Tahap Pra Penelitian.....	32
2. Tahap Pengumpulan data	32
3. Tahap Analisis Penelitian.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Skala	32
2. Wawancara	33
G. Instrumen Pengumpulan Data.....	34
1. Skala <i>Perceived social support</i>	34
2. Skala <i>Grit</i>	34
H. Validitas dan Reliabilitas	35
1. Validitas	35
2. Reliabilitas.....	39
I. Analisis Data.....	40
1. Analisis Deskriptif.....	40
2. Uji Asumsi.....	41
3. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	43
1. DP3AP2KB Kota Malang	43

2. DP3A Kabupaten Malang	45
B. Pelaksanaan Penelitian.....	48
1. Waktu dan Tempat	48
2. Jumlah Subjek Penelitian	48
C. Hasil Penelitian.....	49
1. Deskripsi Subjek Penelitian	49
2. Faktor Utama Pembentuk Variabel	50
3. Uji Asumsi.....	52
4. Analisis Deskriptif.....	53
5. Uji Hipotesis.....	57
D. Pembahasan	59
1. Tingkat <i>Perceived social support</i> Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang	59
2. Tingkat <i>Grit</i> Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang	61
3. Pengaruh <i>Perceived social support</i> terhadap <i>Grit</i> Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian.....	31
Tabel 3. 2 Nilai Skoring	33
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Perceived Social Support	34
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Grit	35
Tabel 3. 5 Expert Judgment Skala Penelitian.....	36
Tabel 3. 6 Validitas Skala Perceived Social Support.....	37
Tabel 3. 7 Validitas Skala Grit	38
Tabel 3. 8 Klasifikasi Nilai Reliabilitas	39
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 3. 10 Kategorisasi Data	41
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	49
Tabel 4. 2 Instansi Subjek Penelitian	49
Tabel 4. 3 Usia Subjek Penelitian	49
Tabel 4. 4 Aspek Utama Perceived Social Support	50
Tabel 4. 5 Aspek Utama Grit	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas.....	52
Tabel 4. 8 Skor Hipotetik.....	55
Tabel 4. 9 Skor Empirik.....	55
Tabel 4. 10 Kategorisasi Data	55
Tabel 4. 11 Kategorisasi Skala Perceived Social Support	56
Tabel 4. 12 Kategorisasi Skala Grit	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Sederhana	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	26
Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Data Skala PSS.....	56
Gambar 4. 2 Diagram Kategorisasi Data Skala <i>Grit</i>	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian DP3AP2KB Kota Malang	79
Lampiran 2. Surat Penelitian DP3A Kabupaten Malang	80
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	81
Lampiran 4. Lembar Expert Judgment (1)	84
Lampiran 5. Lembar Expert Judgment (2)	85
Lampiran 6. Lembar Expert Judgment (3)	86
Lampiran 7. Hasil Analisis Aiken's V PSS	87
Lampiran 8. Hasil Analisis Aiken's V Grit	88
Lampiran 9. Output Uji Validitas Skala PSS	89
Lampiran 10. Output Uji Validitas Skala Grit	90
Lampiran 11. Output Uji Reliabilitas Skala PSS	91
Lampiran 12. Output Uji Reliabilitas Skala Grit	92
Lampiran 13. Output Uji Normalitas	93
Lampiran 14. Output Uji Linieritas	93
Lampiran 15. Output Analisis Regresi Linier Sederhana	93
Lampiran 16. Output Koefisien Determinasi	94
Lampiran 17. Output Kategorisasi Data Skala PSS	94
Lampiran 18. Output Kategorisasi Data Skala Grit	94
Lampiran 19. Tabulasi Data Skala PSS	95
Lampiran 20. Tabulasi Data Skala Grit	97
Lampiran 21 Hasil Turnitin	99

ABSTRAK

Muna, Robiatin Nailil. 210401110014. Psikologi 2025. *Pengaruh Perceived social support Terhadap Grit Pada Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kata Kunci: *Perceived social support, Grit, Pegawai*

Dalam setiap organisasi, baik yang berorientasi pada profit (keuntungan) maupun tidak, manusia merupakan sumber daya utama yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi secara efektif dan efisien. Dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya, beberapa pegawai di DP3AP2KB Kota Malang maupun Kabupaten Malang memiliki permasalahan dan tantangan yang sama terkait beban tugas yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived social support* terhadap *grit* pada pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* dengan total sampel sejumlah 107 pegawai aktif di DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang. Untuk mengukur variabel *Perceived social support*, penelitian ini menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived social support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet et al. pada tahun 1988, sedangkan variabel *grit* diukur menggunakan instrumen *Grit-O* dari Duckworth tahun 2007. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived social support* memiliki pengaruh positif terhadap *grit* sebesar 4%, sementara 96% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived social support* terhadap *Grit* pada pegawai DP3AP2KB di Kota dan Kabupaten Malang.

ABSTRACT

Muna, Robiatin Nailil. 210401110014. Psychology 2025. *The Influence of Perceived social support on Grit in DP3AP2KB Employees in Malang City and Regency*. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Keywords: *Perceived social support, Grit, Employees*

In every organization, whether profit-oriented or not, humans are the main resource that plays an important role in achieving organizational or agency goals effectively and efficiently. In carrying out their duties and responsibilities, several employees at DP3AP2KB Malang City and Malang Regency have the same problems and challenges related to the task load given so that it affects their performance. This study aims to determine the effect of *perceived social support* on grit in DP3AP2KB employees in Malang City and Regency.

The research method used in this research is quantitative method with descriptive analysis approach and simple linear regression analysis. The data collection technique used was proportionate stratified random sampling with a total sample of 107 active employees at DP3A Malang Regency and DP3AP2KB Malang City. To measure the *Perceived social support* variable, this study used the Multidimensional Scale of *Perceived social support* (MSPSS) developed by Zimet et al. in 1988, while the grit variable was measured using the Grit-O instrument from Duckworth in 2007. The results showed that *Perceived social support* had a positive influence on grit by 4%, while the remaining 96% was influenced by other factors. Thus, it can be concluded that there is a significant influence between *Perceived social support* on Grit in DP3AP2KB employees in Malang City and Regency.

خلاصة

المنى، رابعة نيل. ٢٠١٤. علم النفس ٢٠٢٥. تأثير الدعم الاجتماعي المدرك على العزيمة لدى موظفي DP3AP2KB في مدينة مالانج ومقاطعة مالانج. كلية علم النفس. الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

الكلمات المفتاحية: الدعم الاجتماعي، العزيمة، الموظفين.

في كل منظمة، سواء كانت تهدف إلى تحقيق الربح أم لا، فإن البشر هم المورد الرئيس الذي يلعب دوراً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة أو الوكالة بفعالية وكفاءة. ويواجه بعض الموظفين DP3AP2KB في مدينة مالانج ومقاطعة مالانج نفس المشاكل والتحديات المتعلقة بعبء المهام الموكلة إليهم مما يؤثر على أدائهم عند القيام بواجباتهم ومسؤوليتهم. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الدعم الاجتماعي المتصور على العزيمة لدى موظفي DP3AP2KB مدينة مالانج ومقاطعة مالانج.

طريقة البحث المستخدمة في هذا البحث هي الطريقة الكمية مع نهج التحليل الوصفي وتحليل الانحدار الخطي البسيط. وكان أسلوب جمع البيانات المستخدم هو أخذ عينات عشوائية طبقية متناسبة مع عينة إجمالية قوامها ١٠٧ موظفين نشطين في محافظة مالانج DP3A ومدينة مالانج DP3AP2KB. ولقياس متغير الدعم الاجتماعي المدرك، استخدمت هذه الدراسة المقياس المتعدد الأبعاد للدعم الاجتماعي المدرك (MSPSS) الذي طوره زيميت وآخرون في عام ١٩٨٨، بينما تم قياس متغير العزيمة باستخدام أداة Grit-O من داکوورث في عام ٢٠٠٧. أظهرت النتائج أن الدعم الاجتماعي المدرك كان له تأثير إيجابي على العزيمة بنسبة ٤%، بينما تأثرت النسبة المتبقية البالغة ٩٦% بعوامل أخرى. وبالتالي، يمكن استنتاج أن هناك تأثير كبير بين الدعم الاجتماعي المدرك على العزيمة لدى موظفي DP3AP2KB في مدينة ومقاطعة مالانج.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam setiap organisasi, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan (profit) maupun yang tidak, manusia menjadi sumber daya utama yang memegang peranan krusial dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi secara efektif dan efisien. Tingkat efisiensi dan efektivitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pengembangan sumber daya manusianya, sebab sumber daya manusia perlu dikelola dan diperhatikan dengan baik agar dapat dimanfaatkan secara maksimal. Salah satu bentuk sumber daya manusia dalam instansi adalah para pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pegawai didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja di suatu lembaga (seperti kantor atau perusahaan) dan menerima gaji atau upah sebagai imbalan. Sementara itu, Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa pegawai adalah semua individu yang bekerja untuk suatu perusahaan dengan mengorbankan tenaga fisik dan pikiran mereka, lalu mendapatkan imbalan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Selain itu, pegawai adalah individu yang bekerja untuk sebuah organisasi, baik perusahaan, lembaga pemerintah, maupun organisasi nonprofit dengan tujuan menyelesaikan dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan jabatan mereka.

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara tahun 2024 menunjukkan total Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 3.655.685 sedangkan total Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 1.103.045, sehingga total pegawai di Indonesia pada tahun 2024 sebanyak 4.758.730 pegawai. Dalam konteks lembaga pemerintahan, pegawai dapat berada di berbagai tingkatan, mulai dari staff pelaksana hingga pejabat struktural, seperti kepala bagian tergantung pada struktur organisasi dan kebutuhan operasional lembaga tersebut. Pegawai sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kesuksesan organisasi secara menyeluruh, mengingat mereka merupakan sumber daya utama

yang bertanggung jawab menjalankan berbagai tugas dan fungsi. Agar dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, organisasi perlu memahami secara mendalam tentang apa yang dikerjakan oleh para pekerja serta bagaimana cara mereka melaksanakannya.

Pada tahun 2021, Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa 13,6-19,4% dari 150 juta penduduk dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau masalah kesehatan jiwa seperti stress kerja yang salah satunya dipicu oleh beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kinerja dalam suatu organisasi. Namun pada tahun 2024, data terbaru dari *Gallup State of the Global Workplace 2024* menyatakan bahwa tingkat stres harian akibat pekerjaan di kalangan pegawai Indonesia justru paling rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara.

Berdasarkan data statistik diatas, menurut Etik dan Setiyono (2021), maka dari itu seorang pegawai perlu memiliki pengetahuan (*knowledge*) atau informasi yang bisa dimanfaatkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Selain itu, keterampilan (*skill*) atau kemampuan yang mendukung pelaksanaan tugas tertentu juga sangat penting. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika seorang pegawai memiliki keahlian yang relevan dengan pekerjaannya, organisasi dapat mencapai tujuan dan berkembang dengan baik. Di samping itu, pegawai juga perlu memiliki sikap (*attitude*) atau perilaku yang mencerminkan profesionalisme dalam bekerja, yang akan memengaruhi cara mereka bertindak dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya seperti menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai tenggat waktu serta standar yang telah ditetapkan, mematuhi aturan perusahaan, datang tepat waktu, menjaga efisiensi kerja selama jam operasional, berpikiran optimis, menghadapi tantangan dengan percaya diri, tetap semangat dalam menjalani pekerjaan, dan menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan serta loyalitas terhadap organisasi.

Selain itu, kompetensi juga menjadi faktor krusial yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai karena mampu mendukung peningkatan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai jika pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi yang memadai, yang secara langsung akan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Dengan pengetahuan

dan keterampilan yang cukup, pegawai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, perilaku yang baik akan mempermudah interaksi dengan rekan kerja, sementara kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai bekerja secara profesional. Sebaliknya, kurangnya kompetensi dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas mereka.

Dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya, beberapa pegawai di DP3AP2KB Kota Malang maupun DP3A Kabupaten Malang memiliki permasalahan dan tantangan yang sama terkait beban tugas yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hal tersebut didasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah seorang staff sekretariat pada tanggal 9 Oktober 2024, yang menyatakan bahwa:

“disini permasalahan tentang kinerja itu banyak, salah satunya kekurangan SDM sehingga memunculkan beban kerja yang berat, kadang pegawai disini juga kalau bekerja sering melewati batas deadline yang ditentukan, hasil kerja yang kurang maksimal, terus melebihi jam kerja yaitu melebihi jam 16.00, kita juga kewalahan karena banyaknya tugas itu tadi”. (Rayzaldi, 2024)

Menurut pegawai R, kinerja pegawai terganggu akibat kekurangan sumber daya manusia yang menyebabkan beban kerja berlebih, keterlambatan penyelesaian tugas, hasil kerja yang kurang optimal, dan jam kerja yang sering melebihi batas waktu yang ditentukan. Selain itu, wawancara kedua yang telah peneliti lakukan dengan pegawai inisial W selaku Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 04 Desember 2024 mengungkapkan bahwasannya:

“untuk jumlah SDM kami masih kurang dengan pekerjaan yang dibebankan, tetapi akhirnya keterbatasan SDM kami dan mencapai target kinerja yang ditetapkan mau ngga mau mereka harus running dengan SDM yang ada. Selain itu, tantangan yang saya hadapi pada pegawai disini yaitu disiplin dan disini sistem kerjanya itu hybrid terkadang kita bekerja secara online sehingga waktu bekerja 24 jam yang mengakibatkan kita tertekan dan jenuh, kemudian ketika ada permasalahan di dinas yang sulit banget dipecahkan terkadang kita merasa bosan”. (Wenny, 2024)

Sedangkan menurut pegawai W, permasalahan pegawai disini salah satunya adalah kedisiplinan. Selain itu keterbatasan sumber daya manusia dan mengejar target kinerja yang telah ditetapkan, para pegawai harus siap untuk mengerjakan semua pekerjaannya dan siap menghadapi tantangan. Pegawai disini terkadang juga bekerja diluar jam pekerjaannya sehingga mengakibatkan adanya sikap

tertekan. Selain itu, terkadang merasa bosan jika terdapat sebuah permasalahan yang sulit untuk diselesaikan.

Hasil wawancara pada kedua pegawai tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja yang dihadapi oleh sejumlah pegawai di DP3AP2KB Kota Malang dan DP3A Kabupaten Malang berkaitan erat dengan aspek *grit*, yang mencakup *consistency of interest* dan *perseverance of effort*. Menurut Duckworth et al, (2007) *Grit* mencerminkan ketahanan yang kuat dalam mempertahankan minat tertentu, didukung oleh upaya yang konsisten untuk mencapainya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai R, diketahui bahwa rendahnya kinerja pegawai antara lain disebabkan oleh keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang berakibat pada tingginya beban kerja. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja yang menurun, serta keharusan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. Fenomena ini mencerminkan lemahnya ketahanan dalam bekerja yang masuk ke dalam aspek *perseverance of effort*.

Sementara itu, wawancara dengan pegawai W menunjukkan bahwa persoalan kedisiplinan juga menjadi faktor yang menghambat pencapaian kinerja secara optimal. Hal ini tampak dari seringnya pegawai datang terlambat ke kantor serta rendahnya tingkat kehadiran, khususnya pada hari Senin. Fenomena ini mencerminkan adanya penurunan komitmen dan motivasi kerja, yang menunjukkan lemahnya aspek *consistency of interest* yaitu ketidakmampuan individu dalam menjaga ketertarikan dan orientasi tujuan kerja secara konsisten. Selain itu, munculnya kejenuhan dan kebosanan ketika dihadapkan pada masalah yang sulit diatasi semakin mengindikasikan berkurangnya semangat dan kegigihan dalam menjalankan tugas.

Hal itu dikuatkan lagi dengan hasil observasi yang telah peneliti lakukan selama satu bulan, dimana terdapat salah satu pegawai di dinas ini yang resign karena menurutnya pekerjaan di luar cukup menarik dengan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan bekerja di dinas ini. Perilaku tersebut menunjukkan adanya indikator 'konsisten pada tujuan' dan 'mempertahankan minat' yang masuk kedalam aspek *grit* yaitu *consistency of interest*. Perilaku lain yaitu para pegawai ketika merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaannya, mereka lebih memilih

untuk menonton film, tidur, bermain game online, dan terkadang juga ada yang keluar kantor tanpa izin. Hal itu menunjukkan bahwa adanya indikator ‘mampu menyelesaikan pekerjaan’ yang masuk ke dalam aspek *grit* yaitu *perseverance of effort*.

Dalam konteks ini, *grit* menjadi sangat penting bagi pegawai. Tingkat kompleksitas tugas dan besarnya beban kerja mengharuskan pegawai untuk memiliki ketahanan mental dan komitmen yang kuat dalam menghadapi berbagai tantangan. Pegawai yang memiliki tingkat *grit* (ketekunan dan semangat pantang menyerah) yang tinggi umumnya lebih mampu mengatasi stres dan tekanan yang timbul dari tuntutan pekerjaan, sehingga mereka dapat tetap fokus pada upaya mencapai tujuan organisasi (Duckworth et al., 2007). Menurut Prabandari et al (2023) untuk meningkatkan produktivitas, karyawan harus memiliki sumber daya pribadi seperti *grit*. *Grit* menunjukkan bekerja keras dalam menghadapi kesulitan dan mempertahankan usaha dan tujuan meskipun kegagalan terjadi. Hal ini menunjukkan jika karyawan memiliki *grit* yang tinggi, ia akan mampu mengatasi tekanan yang dihadapinya.

Konsep *grit* pertama kali diperkenalkan oleh Angela Lee Duckworth seorang psikolog yang berasal dari University of Pennsylvania karena telah menarik perhatian banyak peneliti, terutama para administrator di perguruan tinggi. Selain itu, topik *grit* juga menjadi perhatian utama dalam berbagai disiplin ilmu, terutama dalam bidang psikologi positif (Duckworth & Quinn, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Duckworth melibatkan mahasiswa Ivy League yaitu sebuah institusi akademi militer ternama di Amerika Serikat, serta peserta kompetisi spelling bee tingkat nasional. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perbedaan individu dapat menjadi prediktor kesuksesan seseorang melalui faktor non-kognitif, yaitu *grit* (Duckworth et al., 2007). Duckworth merumuskan konsep *grit* berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh William James dan Sir Francis Galton (1982), yang mengajukan pertanyaan tentang mengapa individu dengan tingkat kecerdasan yang setara dapat mencapai hasil yang berbeda-beda.

Grit merupakan ketekunan dan semangat yang kuat dalam mencapai tujuan jangka panjang. Individu dengan tingkat *grit* yang tinggi biasanya ditandai dengan sikap pantang menyerah dalam meraih tujuan, tekun bekerja keras, dan tidak

mudah teralihkan ke tujuan lain saat menghadapi tantangan atau rintangan (Anindhyta & Yudianto, 2022; Duckworth et al., 2007; Fabelico & Afalla, 2020; Kwon, 2021). Yang menentukan kesuksesan individu bukanlah talenta bakat maupun kecerdasan (IQ), namun *grit* dapat memprediksi kesuksesan dan pencapaian yang memuaskan di berbagai bidang, termasuk pendidikan dan lingkungan kerja. Selain itu, *grit* juga sering dikaitkan dengan kesejahteraan subjektif dan kemampuan untuk tetap fokus, mau bekerja keras dan terus berusaha menghadapi tantangan (Credé, 2018; Duckworth et al., 2007; Jachimowicz et al., 2018; Moen & Olsen, 2020). Menurut Anderson & Bergman (2011), *Grit* dianggap sebagai salah satu faktor yang memungkinkan individu mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan individu pada umumnya.

Penelitian tentang *grit* yang didefinisikan sebagai ketekunan dan semangat yang konsisten dalam mencapai tujuan jangka panjang, merupakan konsep yang relevan untuk memahami ketahanan individu (Duckworth et al., 2007). Dalam konteks dunia kerja, pegawai yang memiliki kemampuan untuk menangani kesulitan dalam kinerjanya di lingkungan kerja yang semakin kompetitif menjadi sangat penting, mereka lebih siap untuk menghadapi tugas yang menantang, tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi hambatan. *Grit* juga berkontribusi pada kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan berkomitmen pada pengembangan diri.

Keberhasilan di tempat kerja bergantung pada tingkat *grit*, terutama dalam situasi tekanan dan menghadapi tantangan. Dengan memiliki *grit*, individu dapat mengembangkan keterampilan mereka melalui proses pembelajaran yang terus-menerus dan pengalaman. Pegawai yang memiliki ketekunan ini cenderung lebih aktif dalam mencari solusi dan tidak mudah putus asa saat menghadapi tantangan. Hal ini tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas individu, tetapi juga memberikan pengaruh positif bagi tim dan organisasi secara menyeluruh, sebab pegawai yang memiliki *grit* dapat menjadi inspirasi dan motivasi bagi rekan-rekan disekitarnya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memprioritaskan pengembangan *grit* dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Penelitian sebelumnya oleh Oktaviana (2018) mengungkapkan bahwa pada mahasiswa pascasarjana multidisiplin yang tergolong dalam kategori sedang, *self efficacy* dan *perceived social support* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 32,8% terhadap *grit*. Masing-masing variabel memberikan kontribusi sebesar 43,4% untuk *self efficacy* dan 26,6% untuk *perceived social support*. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki tingkat *grit* tinggi memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menghadapi tantangan di perguruan tinggi. Sementara itu, penelitian Khotimah (2023) dengan hasil signifikan $p=0,008 < 0,05$), menunjukkan bahwa *perceived social support* memiliki pengaruh positif terhadap *grit* pada mahasiswa perantauan.

Selain itu, penelitian oleh Lutviantari & Saptandari (2024) menemukan bahwa *perceived social support* mempengaruhi perkembangan *grit* individu. Hal ini dukungan sosial memiliki dampak signifikan terhadap *grit*. Dukungan sosial mendorong minat dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan dan cita-cita mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pangaribuan & Savitri (2019) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *grit* pada mahasiswa PSM di Universitas “X” Bandung.

Adapun pemilihan variabel *perceived social support* dikarenakan menurut Cohen & Wills (1985), menjelaskan bahwa *Perceived social support* atau dukungan sosial yang dirasakan adalah salah satu faktor yang mampu memengaruhi *grit* pada karyawan. Dukungan ini mencakup berbagai bentuk, seperti bantuan emosional, informasi, dan dukungan langsung yang berasal dari jaringan sosial seseorang, yang dapat membantu memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi tantangan (Cohen & Wills, 1985). Secara lebih spesifik, *Perceived social support* mengacu pada keyakinan individu bahwa dukungan tersebut tersedia bagi mereka. Hal ini dapat dinilai berdasarkan sejauh mana seseorang mempersepsikan atau meyakini bahwa mereka memperoleh dukungan dari orang-orang di sekitarnya.

Menurut Zimet et al (dalam Izzah & Ariana, 2022) menjelaskan bahwa dukungan sosial yang dirasakan (*perceived social support*) dapat datang dari beberapa sumber, termasuk keluarga, orang tua, teman sebaya, dan orang-orang yang dianggap penting atau spesial oleh individu. Keluarga menawarkan

dukungan material dan emosional selain membantu dalam membuat keputusan tentang masalah yang dihadapi. Teman sebaya membantu dalam aktivitas sehari-hari dengan dukungan emosional dan informasi. Sementara rekan kerja atau atasan menawarkan dukungan emosional dan informasi tentang tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka. Sebuah penelitian Karademas (2006) menemukan bahwa seseorang yang mendapatkan dukungan cenderung memandang lingkungannya sebagai lingkungan yang lebih ramah, yang dapat meningkatkan kebahagiaan mereka. Selain itu, masalah psikologis dapat diminimalkan jika individu memiliki dukungan sosial yang cukup.

Perceived social support tidak hanya membantu seseorang ketika merasa sedih, tetapi juga sebagai sumber motivasi yang penting dalam pengembangan *grit* pegawai. Ketika pegawai merasa memiliki jaringan dukungan yang kuat dari rekan kerja maupun atasan, mereka cenderung lebih berani mengambil risiko dan menghadapi tantangan kompleks tanpa merasa takut gagal. Dukungan sosial ini memberikan rasa aman yang memungkinkan individu fokus pada tujuan jangka panjang mereka, sehingga memperkuat komitmen dan ketekunan (Bakker & Demerouti, 2017). Selain itu, dukungan sosial membantu pegawai mengatasi berbagai hambatan yang mereka hadapi di tempat kerja. Misalnya, saat pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau proyek, kehadiran rekan kerja yang siap membantu dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dan mengurangi perasaan frustrasi.

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan dukungan sosial yang kuat lebih mampu memanfaatkan strategi koping yang efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *grit* mereka (Schmidt et al., 2020). Dengan kata lain, dukungan sosial tidak hanya membantu individu merasa lebih baik secara emosional, tetapi juga mendukung pengembangan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk tetap berkomitmen pada tujuan mereka meskipun menghadapi berbagai rintangan. Oleh karena itu, jika organisasi ingin meningkatkan *grit* pegawainya perlu mempertimbangkan cara-cara untuk memperkuat jaringan dukungan sosial di tempat kerja. Hal ini dapat dicapai melalui mentoring, tim-building, atau program lain yang mendorong hubungan yang lebih baik antara pegawai.

Sementara itu, jika kondisi lingkungan dengan dukungan sosial (*perceived social support*) yang baik yaitu berupa solidaritas yang kuat antara rekan kerja dan atasan sangat penting untuk membantu pegawai mengatasi masalah ini. Etika pegawai merasa didukung oleh lingkungan sosial mereka, baik dari segi emosional maupun praktis, mereka akan lebih termotivasi dan mampu mempertahankan tingkat *grit* yang tinggi. Dukungan ini bisa berupa kerja sama tim, bimbingan, atau bahkan dorongan moral yang membantu mereka tetap berkomitmen pada tugas yang diemban (Cohen & Wills, 1985). Dalam situasi dengan sumber daya terbatas, lingkungan kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan ketahanan pegawai serta efektivitas menjalankan program yang fokus pada tujuan di dinas ini. Dengan demikian, kombinasi antara *grit* yang tangguh dan dukungan sosial yang kuat menjadi elemen penting dalam membangun suasana kerja yang aman dan kondusif, sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam upaya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di wilayah Malang.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di DP3AP2KB Kota Malang dan DP3A Kabupaten Malang, sangat dipengaruhi oleh *grit* serta *perceived social support* yang dirasakan oleh pegawai. Tingginya tugas dan beban kerja membutuhkan daya tahan mental yang kuat, sementara dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memberikan dorongan bagi pegawai untuk tetap fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, *grit* dan *perceived social support* perlu ditingkatkan karena merupakan faktor krusial dalam mendorong kinerja pegawai yang lebih baik.

Penelitian ini mengisi celah dari studi sebelumnya dengan secara khusus mengkaji pengaruh *perceived social support* terhadap *grit* pada pegawai di dua lembaga pemerintahan. Topik ini masih relatif jarang diteliti karena sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada konteks pendidikan dengan populasi mahasiswa, siswa, atau guru. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih penting terhadap teori psikologi positif yang relevan bagi pegawai di lembaga pemerintahan, sekaligus memberikan wawasan bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, hal ini

memungkinkan pegawai untuk berkembang secara optimal dan berkontribusi lebih efektif bagi kemajuan Kota Malang dan Kabupaten Malang. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam merancang program intervensi yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived social support* terhadap *Grit* pada Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat *Perceived social support* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang?
2. Bagaimana tingkat *Grit* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived social support* terhadap *grit* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Menjelaskan tingkat *Perceived social support* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang
2. Menjelaskan tingkat *Grit* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang
3. Menjelaskan pengaruh *Perceived social support* terhadap *Grit* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa referensi dan gagasan untuk mendukung perkembangan ilmu psikologi, khususnya terkait dengan *perceived social support* dan *grit* pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada dinas tentang pentingnya *perceived social support* dalam meningkatkan *grit* pada pegawai. Dengan itu, dinas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif sehingga dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Grit*

1. Pengertian *Grit*

Menurut Duckworth et al (dalam Fun et al., 2023) mendefinisikan *grit* sebagai aspek non-kognitif yang menggambarkan ketekunan dan semangat dalam meraih tujuan jangka panjang. *Grit* dianggap mampu memprediksi pencapaian yang melampaui sekadar bakat atau keteguhan dalam mengejar tujuan yang lebih tinggi meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan. *Grit* mencerminkan ketahanan yang kuat dalam mempertahankan minat tertentu, didukung oleh upaya yang konsisten untuk mencapainya. Ini tidak hanya berarti kerja keras pada satu tugas, tetapi juga mencakup usaha yang tekun dan berkelanjutan untuk meraih tujuan yang lebih besar dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut Stoffel & Cain (dalam Amawidyati et al., 2022), menggambarkan *grit* sebagai salah satu sumber positif psikologis yang sering dianggap sebagai karakteristik kepribadian yang membantu individu mengatasi kesulitan dan stres. Angela L. Duckworth et al (2007) juga menambahkan bahwa mencakup kegigihan minat dalam mengejar tujuan serta ketabahan dalam menghadapi kesulitan dan tekanan.

Grit merujuk pada tingkat ketekunan dan semangat yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang bahkan ketika menghadapi berbagai tantangan. Ini adalah bentuk keberanian yang mendorong seseorang untuk mengatasi rasa takut terhadap kegagalan, bekerja lebih keras, dan menjaga komitmen terhadap minat serta tujuan yang mereka tetapkan. Kemampuan beradaptasi dan menghadapi berbagai situasi yang sulit merupakan ciri dari ketahanan yang tinggi, yang penting bagi individu untuk menjadi sukses, beruntung, dan bahagia (Fabelico & Afalla, 2020).

Secara keseluruhan, *grit* merupakan ketekunan dan semangat dalam meraih tujuan jangka panjang, meski menghadapi tantangan. Bukan hanya

kerja keras pada satu tugas, *grit* mencerminkan ketahanan dan konsistensi dalam mengatasi hambatan, yang membantu seseorang menghadapi stres dan meraih kesuksesan serta kebahagiaan.

2. Faktor-Faktor *Grit*

Duckworth (2016) dalam (Fun et al., 2023), menjelaskan bahwa *grit* merupakan karakteristik non-kognitif yang ada pada setiap individu dan bersifat fleksibel sehingga masih dapat ditingkatkan. Pengembangan *grit* ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor ini muncul dari dalam individu, yang mencakup minat (*interest*), latihan terfokus (*deliberate of practice*), tujuan (*purpose*), dan harapan (*hope*).

a. Minat (*interest*)

Minat menggambarkan keinginan individu terhadap hal-hal yang ingin mereka lakukan. Individu dengan *grit* biasanya lebih mampu menoleransi dua atau tiga tugas yang tidak mereka sukai, namun tetap berusaha keras menyelesaikannya seperti tugas yang mereka cintai, demi meraih tujuan yang diinginkan. Mereka melihat pekerjaan yang tidak disukai sebagai bagian dari proses dan upaya yang bermakna. Dengan ketertarikan yang konsisten dan rasa ingin tahu yang tinggi, mereka menjalankan tugasnya dengan penuh semangat layaknya anak kecil yang mencintai apa yang mereka lakukan (Aimatusholica, 2024).

b. Latihan Terfokus (*Deliberate of Practice*)

Salah satu wujud *grit* adalah disiplin sehari-hari untuk melakukan segala sesuatu lebih baik dari sebelumnya. Setelah menemukan minatnya, individu perlu fokus berlatih di bidang yang diminati dengan sepenuh hati. Tujuan latihan ini adalah agar mereka menjadi terampil dan menguasai minat tersebut. Mereka harus berkonsentrasi pada kelemahan mereka dan berlatih secara berulang selama beberapa jam setiap hari, berminggu-minggu, berbulan-bulan, bahkan bertahun-

tahun. Individu dengan *grit* tidak seharusnya cepat puas dengan pencapaian mereka (Aimatusholica, 2024).

c. Tujuan (*purpose*)

Kematangan hasrat tercapai ketika seseorang menganggap apa yang mereka lakukan sebagai sesuatu yang penting. Bagi sebagian orang, minat tanpa tujuan hampir mustahil dipertahankan seumur hidup. Oleh karena itu, tujuan sangat penting dalam *grit*, karena berfungsi sebagai penanda bahwa pekerjaan tersebut layak untuk dikejar (Aimatusholica, 2024).

d. Harapan (*hope*)

Harapan adalah keteguhan untuk bangkit. Salah satu bentuk harapan adalah keyakinan bahwa hari esok akan lebih baik daripada hari ini. Dalam konteks *grit*, harapan diperlukan sebagai upaya untuk memperbaiki masa depan seseorang. Harapan yang dimiliki individu dengan *grit* tidak terkait dengan keberuntungan, tetapi lebih berkaitan dengan tekad untuk bangkit saat menghadapi kesulitan atau hambatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Aimatusholica, 2024).

2. Faktor Eksternal

Faktor yang dipengaruhi oleh lingkungan luar individu, yang mencakup pola asuh (*parenting*), lingkungan yang mendukung *grit* (*fields of grit*) dan budaya yang mendorong ketekunan (*culture of grit*).

a. Pola Asuh (*parenting*)

Duckworth (dalam Aimatusholica, 2024) membagi pola asuh orang tua menjadi empat kategori (kuadran). Pertama, orang tua yang cenderung menuntut namun sangat mendukung anaknya termasuk dalam pola asuh permisif. Kedua, orang tua yang tidak menuntut dan tidak memberikan dukungan digolongkan sebagai pola asuh acuh atau mengabaikan. Ketiga, orang tua yang banyak menuntut tetapi kurang memberikan dukungan termasuk dalam pola asuh otoriter. Keempat, orang tua yang menuntut sekaligus mendukung anaknya dikategorikan sebagai pola asuh bijak.

Orang tua dalam kuadran pola asuh bijak mendorong anak-anak mereka untuk meraih prestasi dan mencapai tujuan, namun dengan penuh empati. Mereka merasa bangga saat anak sukses dan selalu siap memberikan dukungan serta penghiburan saat anak mengalami kegagalan. Pola asuh ini cenderung menghasilkan anak-anak yang memiliki *grit*. Duckworth juga menegaskan bahwa *grit* pada anak dipengaruhi oleh figur teladan atau *role model* mereka. Oleh karena itu, meskipun orang tua menerapkan pola asuh bijak, jika mereka sendiri tidak memiliki *grit*, akan sulit bagi anak untuk mengembangkan *grit* dalam dirinya.

b. Lingkungan yang Mendukung *Grit* (*field of grit*)

Grit dapat tumbuh di tempat kerja ketika pegawai diberikan kesempatan untuk berkembang. Mereka tidak seharusnya hanya menunggu peluang datang, tetapi harus proaktif dalam mencari kesempatan yang dapat mendukung pertumbuhan dan kontribusi mereka. Dalam hal ini, organisasi atau perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan menarik, sehingga pegawai dapat menikmati pekerjaan mereka dan berlatih dengan semangat.

c. Budaya yang Mendorong Ketekunan (*culture of grit*)

Budaya organisasi yang mendukung ketahanan dan kolaborasi dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan *grit*. Ketika pegawai dikelilingi oleh rekan-rekan yang memiliki semangat dan ketahanan yang tinggi, mereka akan lebih terdorong untuk menumbuhkan *grit* dalam diri mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan.

d. Dukungan Sosial

De Vera et al (dalam Tualeka & Bashori, 2023) Dukungan sosial ini terdiri dari dukungan keluarga, teman sebaya atau rekan kerja, orang terdekat, dan pimpinan mempengaruhi seseorang untuk tetap berusaha mencapai tujuannya. Ini merupakan faktor yang krusial dalam mempengaruhi *grit*.

3. Faktor Demografi

- a. Jenis Kelamin, perempuan cenderung memiliki tingkat *grit* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. (Fun et al., 2023)
- b. Usia, individu dengan usia yang lebih matang biasanya memiliki *grit* yang lebih tinggi dibandingkan yang lebih muda, hal ini disebabkan oleh pengalaman hidup yang lebih banyak dalam menghadapi berbagai tantangan (Credé et al., 2016; Angela L. Duckworth et al., 2007; Fun et al., 2023)

3. Aspek-Aspek *Grit*

Grit terdiri dari dua aspek utama sebagaimana dijelaskan oleh (Angela Lee Duckworth & Quinn, 2009) yakni *consistency of interest* dan *perseverance of effort*. Keduanya akan dipaparkan sebagai berikut:

1. *Consistency of interest* (Konsistensi Minat)

Consistency of interest merujuk pada kecenderungan seseorang untuk tetap mempertahankan minatnya pada tujuan-tujuan tertentu dalam waktu yang panjang. Ini menunjukkan kemampuan untuk tetap fokus tanpa mudah teralihkan, sekaligus mencerminkan gairah dan semangat dalam menjaga minat tersebut secara berkelanjutan. Konsistensi minat dapat diibaratkan seperti kompas yang menuntun individu ke arah tujuan yang diinginkan (Fun et al., 2023).

2. *Perseverance of effort* (Ketekunan dalam Berusaha)

perseverance of effort berkaitan dengan sejauh mana seseorang berkomitmen untuk terus berupaya, bahkan dalam menghadapi tantangan. Ini mencakup seberapa gigih dan berapa lama seseorang mampu mempertahankan upaya mereka dalam meraih tujuan dalam waktu yang panjang. Ketekunan berperan sebagai stamina yang memungkinkan individu untuk terus berusaha secara konsisten. Individu dengan ketekunan tinggi akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan, menunjukkan ketangguhan dalam menyelesaikan apa yang telah dimulai, meskipun ada kesulitan atau kegagalan. Mereka memfokuskan seluruh energi dan stamina yang dimiliki untuk tetap bertahan dalam perjalanan mereka (Amawidyati et al., 2022; Fun et al., 2023)

4. *Grit* dalam Perspektif Islam

Menurut Duckwort (2007), *grit* dapat dipahami sebagai motivasi internal dalam diri seseorang yang mencerminkan ketekunan dan semangat yang terus-menerus untuk menghadapi tantangan dalam meraih tujuan tertentu. egawai yang berhasil bukanlah mereka yang bebas dari hambatan, melainkan mereka yang mampu mengatasi setiap rintangan dengan tekun dan tidak mudah menyerah. Setiap kesulitan akan diiringi oleh kemudahan, asalkan seseorang tetap bersabar dan tidak putus asa. Dalam pandangan Islam, *grit* diartikan sebagai kesungguhan dan ketekunan dalam mengejar tujuan yang baik, serta menghadapi ujian dengan keikhlasan dan keyakinan. Islam menekankan bahwa ketekunan dan kesungguhan adalah nilai penting untuk mencapai tujuan hidup yang mulia. Umat Muslim diajarkan untuk berusaha sepenuh hati dalam mencapai tujuan yang bermanfaat, baik untuk kehidupan dunia maupun akhirat (Novanto, 2023). Konsep *grit* ini juga tercantum dalam Q.S Al-Insyirah Ayat 5-7 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ٥ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ٦ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ٧

Artinya: “*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain*”. (Q.S Al-Insyirah 5-7)

Dalam ayat tersebut, Allah menyampaikan bahwa setiap kesulitan pasti akan disertai dengan kemudahan, dan setiap rintangan dalam mencapai tujuan akan selalu ada solusi atau jalan keluar. Namun, seseorang perlu bersabar dan bertawakal kepada Allah dalam menghadapinya. Jika kesulitan dihadapi dengan tekad yang kuat, usaha maksimal, ketekunan, dan kesabaran, tanpa mengeluh atas keterlambatan datangnya pertolongan, maka kemudahan akan datang. Setelah mengingat nikmat yang diberikan kepada Nabi Muhammad SAW serta jaminan perlindungan dari segala bahaya, Allah memerintahkan beliau untuk mensyukuri nikmat tersebut dengan amal sholeh dan selalu bertawakal kepada-Nya (Tafsir Kemenag).

B. *Perceived social support*

1. Pengertian *Perceived social support*

Zimet et al. (dalam Izzah & Ariana, 2022) menjelaskan bahwa *perceived social support* adalah keyakinan individu mengenai ketersediaan dukungan yang dapat mereka akses. Dukungan ini diukur berdasarkan sejauh mana individu merasa mendapatkan dukungan dari keluarga, teman sebaya, serta orang-orang yang dianggap istimewa (*significant others*).

Perceived social support atau persepsi dukungan sosial menurut Taylor (dalam Dintari, 2019) mengacu pada bantuan yang diberikan oleh individu yang memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang. Dukungan sosial ini terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu dukungan sosial yang diterima (*received social support*) dan persepsi dukungan sosial (*perceived social support*). Dibandingkan dengan dukungan yang diterima, persepsi dukungan sosial lebih berperan dalam membantu individu mengatasi stres, karena keyakinan bahwa ada orang lain yang siap membantu dapat memberikan ketenangan psikologis.

Menurut Cutrona & Russel (dalam Sulaeman & Kustimah, 2024) *perceived social support* adalah penilaian kognitif seseorang terhadap sejauh mana ia merasa terhubung dengan orang lain dan menerima dukungan dari mereka. Cobb (dalam Muna, 2023) menambahkan bahwa *perceived social support* mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan sosial yang memiliki hubungan timbal balik. Pendapat ini juga sejalan dengan Lopez dan Cooper (2011), yang mendefinisikan *perceived social support* sebagai persepsi individu terhadap dukungan sosial yang diterimanya. Maryani dan Herani (2022) menekankan bahwa *perceived social support* adalah keyakinan seseorang bahwa dukungan sosial selalu tersedia kapan pun dibutuhkan, yang pada akhirnya memperkuat kemampuannya dalam menghadapi stres (Muna, 2023).

Young (dalam Muna, 2023) juga berpendapat bahwa *perceived social support* mencerminkan sejauh mana individu percaya bahwa orang-orang di sekitarnya siap memberikan bantuan. Malecki dan Demaray (dalam Dintari, 2019) menambahkan bahwa *perceived social support* merupakan pandangan

individu terhadap dukungan yang mereka terima dari lingkungan sosialnya, yang dapat membantu mengurangi dampak negatif dari tekanan hidup. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, informasi, maupun materi, yang umumnya bersifat informal dan berasal dari keluarga, teman, tetangga, atau kelompok sosial lainnya. (Dintari, 2019).

Munoz-Laboy, Severson, Perry, dan Guilamo-Ramos (dalam Rahma et al., 2020) juga mengungkapkan bahwa *perceived social support* mencerminkan sejauh mana individu merasa diperhatikan dan didukung oleh lingkungan sosialnya. Jika seseorang memiliki keyakinan bahwa dukungan selalu tersedia, maka dukungan tersebut akan lebih efektif dalam membantu mereka mengatasi berbagai tantangan.

Dari berbagai definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa *perceived social support* adalah keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki akses terhadap dukungan dari orang-orang terdekat, seperti keluarga, teman, dan individu lain yang berharga bagi mereka. Dukungan ini memberikan rasa dihargai, dicintai, serta perasaan menjadi bagian dari komunitas yang dapat diandalkan. Dengan tingkat *perceived social support* yang tinggi, seseorang lebih mampu mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologisnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Perceived social support*

Cohen dan Syme (dalam Andarini & Fatma, 2013) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi *perceived social support*, yaitu:

a. Pemberian dukungan

Dukungan sosial berasal dari individu yang memiliki peran signifikan dalam kehidupan sehari-hari penerima dukungan.

b. Jenis Dukungan

Agar bermanfaat, dukungan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan serta situasi yang dihadapi individu.

c. Penerimaan Dukungan

Efektivitas dukungan dipengaruhi oleh faktor seperti kepribadian, kebiasaan, dan peran sosial individu yang menerimanya.

d. Permasalahan yang akan dihadapi

Dukungan sosial akan lebih efektif jika jenis dukungan yang diberikan sesuai dengan masalah yang sedang dialami individu.

e. Waktu Pemberian Dukungan

Efektivitas dukungan sosial bergantung pada kapan dan dalam kondisi apa dukungan diberikan. Dukungan yang diberikan pada waktu yang tepat akan lebih optimal dibandingkan dengan dukungan yang diberikan pada situasi yang kurang sesuai.

3. Aspek-Aspek *Perceived social support*

Menurut Zimet et al (dalam Muna, 2023) terdapat tiga aspek utama *perceived social support* sebagai berikut:

- a. *Family support*, yaitu persepsi bahwa keluarga memberikan dukungan emosional, perhatian, dan bantuan saat individu menghadapi masalah. Contohnya saat seorang pegawai mengalami stress kerja, keluarga dapat membantu dengan mendengarkan atau memberikan masukan terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. *Peer support*, yaitu persepsi dukungan dari rekan kerja atau teman sebaya yang membantu individu mengatasi kesulitan. Contohnya rekan kerja senior bisa membantu pegawai baru memahami prosedur dengan lebih efektif
- c. *Significant others*, yaitu persepsi dukungan sosial dari orang yang dianggap penting oleh individu, seperti kepala dinas atau atasan yang memberikan bimbingan dan rasa aman. Misalnya, seorang kepala bidang memberikan arahan yang membantu pegawai merasa nyaman dalam pekerjaannya.

Sementara itu, Menurut Cutrona dan Russel (1987) terdapat enam dimensi *perceived social support* (Muna, 2023) yaitu:

- a. *Attachment*, yaitu dukungan yang memberikan rasa aman, nyaman, dan damai, biasanya berasal dari orang tua atau figur yang dekat. Contohnya, seorang pegawai merasa tenang dan dihargai karena memiliki atasan yang selalu mendukung secara emosional, sehingga pegawai merasa bebas berdiskusi atau meminta bantuan saat menghadapi masalah di tempat kerja.

- b. *Social integration*, yaitu dukungan yang berasal dari teman atau kelompok, di mana individu berbagi minat dan melakukan aktivitas bersama. Misalnya, tim kerja yang tidak hanya bekerja bersama tetapi juga mengikuti kegiatan sosial seperti makan siang bersama atau acara kantor, yang memperkuat ikatan sosial dan kolaborasi.
- c. *Reassurance of worth*, yaitu penghargaan terhadap keterampilan dan keberadaan individu yang diberikan melalui dukungan atau apresiasi dari orang lain. Misalnya, seorang kepala dinas memuji atau memberikan promosi kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan proyek besar, sehingga pegawai merasa kemampuannya dihargai.
- d. *Reliable alliance*, merupakan dukungan berupa jaminan bahwa individu memiliki seseorang yang dapat diandalkan ketika membutuhkan bantuan. Misalnya, seorang pegawai yang kesulitan menyelesaikan tugas dapat bergantung pada rekan kerjanya, memberikan rasa aman dan meningkatkan produktivitas.
- e. *Guidance*, yaitu bentuk dukungan berupa pemberian informasi, saran, atau bimbingan untuk membantu individu mengatasi masalah. Misalnya, pegawai baru mendapatkan panduan dari rekan senior tentang cara kerja yang lebih efisien.
- f. *Opportunity for nurturance*, Dukungan berupa kesempatan bagi individu untuk merasa dibutuhkan. Misalnya, seorang kepala bidang meminta bantuan pegawai untuk terlibat dalam proyek penting, membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkontribusi.

Dalam penelitian ini, aspek *perceived social support* yang digunakan mengacu pada konsep yang dikembangkan oleh Zimet et al (1988), yaitu *family support, peer support, significant others*.

4. *Perceived Social Support* dalam Perspektif Islam

Perceived social support merupakan persepsi seseorang terhadap dukungan sosial yang tersedia di sekitarnya serta yang diterimanya. Meskipun lingkungan telah menyediakan berbagai bentuk dukungan, setiap individu dapat menginterpretasikannya secara berbeda. Bahkan, dalam beberapa kasus seseorang mungkin merasa bahwa dukungan sosial yang diberikan belum

sepenuhnya memenuhi kebutuhannya (Muna, 2023). Maka dari itu, semua dukungan sosial yang sudah diberikan oleh individu tersebut, harus dipersepsikan dengan rasa bersyukur. Hal ini memiliki keterkaitan yang erat dengan rasa syukur manusia kepada Allah atas segala nikmat yang diberikan, termasuk ujian dan cobaan yang dihadapi. Dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang memerintahkan untuk bersyukur, sebagaimana firman-Nya:

وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ ﴿١٥٦﴾

Artinya: "...Bersyukurlah kepada-Ku dan janganlah kamu ingkar kepada-Ku" (Q.S. Al-Baqarah:152)

Ayat tersebut menjelaskan adanya perintah untuk bersyukur setelah menerima nikmat dalam beragama, seperti ilmu, penyucian akhlak, dan bimbingan untuk beramal, menunjukkan bahwa hal itu merupakan nikmat terbesar dan sejati, yang tetap ada bahkan ketika nikmat lainnya hilang. Seseorang yang diberi bimbingan dalam ilmu dan amal dianjurkan untuk bersyukur kepada Allah atas semua ini, agar Allah menambah nikmat-Nya dan menjauhkan diri dari kesombongan, sehingga ia fokus dalam bersyukur.

Sebaliknya, karena pengingkaran merupakan lawan dari rasa syukur, Allah melarang sikap tersebut dengan berfirman, "*Dan janganlah kamu mengingkari nikmat-Ku.*" Pengingkaran di sini berarti sikap yang bertentangan dengan syukur, yaitu menolak atau tidak menghargai nikmat yang diberikan. Larangan ini juga memiliki makna yang luas, mencakup berbagai bentuk pengingkaran, dan yang paling besar adalah pengingkaran terhadap Allah, serta berbagai jenis kemaksiatan termasuk syirik dan lainnya.

Dalam perspektif Islam, *Perceived social support* dapat diartikan sebagai bentuk dukungan sosial yang diberikan oleh sesama Muslim melalui kasih sayang, kebersamaan, serta sikap tolong menolong dalam menghadapi kesulitan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Qur'an Surat Al-Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ۝ ١٠

Artinya: "*Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati*" (QS. Al-Hujurat: 10)

Terkait dengan *perceived social support*, Ayat ini menegaskan pentingnya sikap saling membantu dan mendukung sesama manusia, khususnya dalam kehidupan bermasyarakat. Allah memerintahkan umat Islam untuk menjalin hubungan yang harmonis dan memberikan dukungan kepada saudara seiman. Dukungan sosial yang diterima dari keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar dapat memberikan rasa dihargai, diperhatikan, dan dihormati. Dengan adanya dukungan tersebut, individu dapat lebih mudah menghadapi tantangan hidup, mengurangi dampak stres, serta meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. (Mardhotillah, 2023).

C. Pengaruh *Perceived Social Support* Terhadap *Grit*

Grit merupakan dorongan untuk terus berupaya mencapai tujuan dalam jangka panjang, yang mencakup ketekunan serta antusiasme. Individu dengan tingkat *grit* yang tinggi mampu mempertahankan usahanya serta tetap berminat terhadap suatu tujuan, meskipun menghadapi kegagalan dan tantangan dalam prosesnya (Duckworth et al., 2007). Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat *grit* seseorang adalah *perceived social support* atau dukungan sosial yang dirasakan. Cohen dan Wills (1985) menyatakan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang. Pegawai yang merasa mendapatkan dukungan dari keluarga, rekan kerja, atau orang-orang terdekat cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan dan tetap fokus pada tujuan jangka panjang mereka.

Sebuah penelitian oleh Lutviantari & Saptandari (2024) berjudul "*The Role of Self-Efficacy and Social Support for Grit in Master of Professional Psychology Students*", mengungkapkan bahwa *perceived social support* memiliki pengaruh terhadap perkembangan *grit* seseorang. Dukungan sosial yang diterima dapat meningkatkan minat serta ketekunan individu dalam mencapai cita-citanya. Studi yang dilakukan terhadap mahasiswa menunjukkan bahwa dukungan sosial berkontribusi sebesar 21,2% terhadap keterlibatan akademik mereka. Artinya, mahasiswa yang memperoleh dukungan dari keluarga, teman, dan dosen cenderung lebih aktif dalam kegiatan akademik. Selain itu, *grit* juga memiliki kontribusi sebesar 17,9% terhadap keterlibatan

akademik. Secara keseluruhan, baik dukungan sosial maupun grit memberikan pengaruh sebesar 30% terhadap keterlibatan akademik mahasiswa.

Penelitian lain oleh Oktaviana (2018) dalam studinya yang berjudul "*Pengaruh Self Efficacy dan Perceived social support terhadap Grit pada Mahasiswa Pascasarjana Multidisiplin*" menemukan bahwa *self-efficacy* dan *perceived social support* bersama-sama berkontribusi sebesar 32,8% terhadap grit mahasiswa pascasarjana multidisiplin. Dari angka tersebut, *self-efficacy* memiliki pengaruh lebih besar sebesar 43,4%, sedangkan *perceived social support* menyumbang 26,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan grit yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan akademik yang dihadapi di perguruan tinggi. Selain itu, studi Khotimah (2023) yang berjudul "*Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial terhadap Grit pada Mahasiswa Perantauan*" menemukan adanya pengaruh positif antara *perceived social support* dan *grit*. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi $p = 0,008 < 0,05$, yang berarti hubungan antara kedua variabel ini cukup kuat.

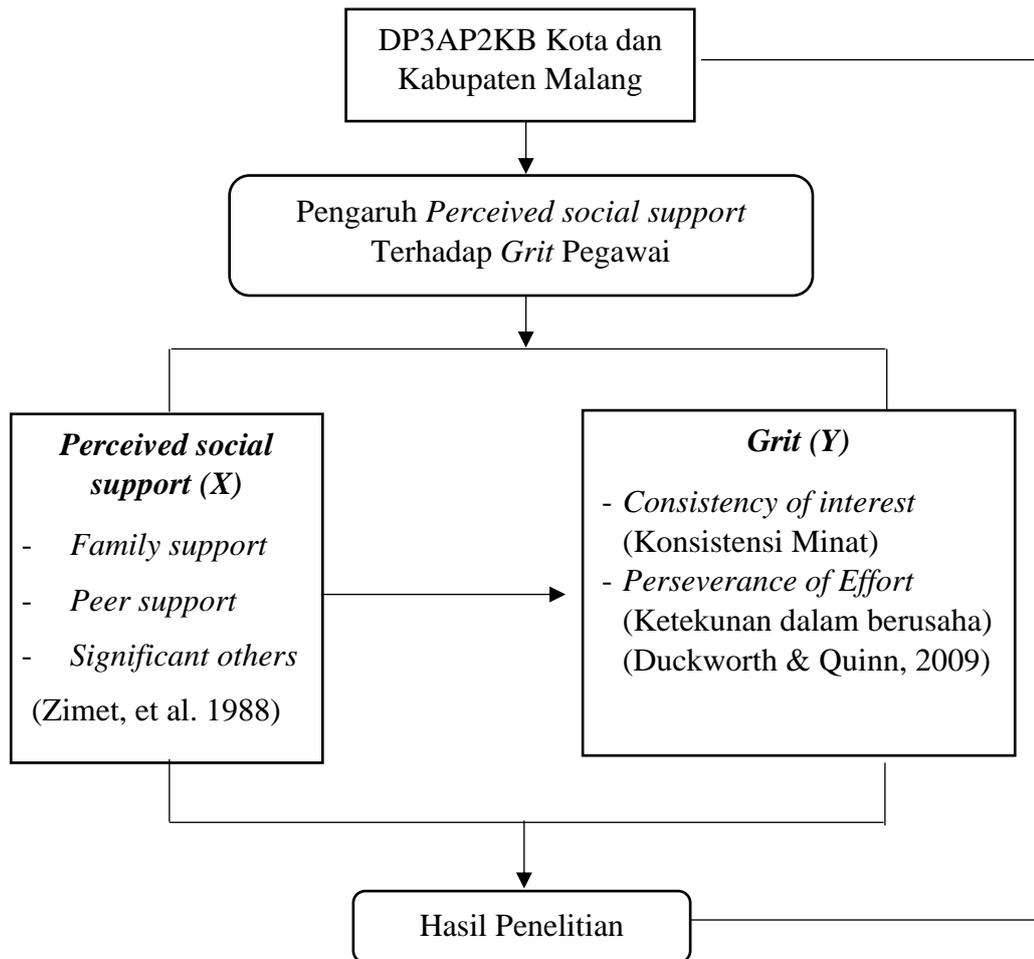
Penelitian lain oleh Pangaribuan & Savitri (2019) yang berjudul "*Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya terhadap Grit pada Mahasiswa Anggota PSM di Universitas X Bandung*". yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya terhadap Grit pada Mahasiswa Anggota PSM di Universitas X Bandung juga mendukung temuan ini. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap grit mahasiswa, dengan kontribusi sebesar 18,4% serta nilai signifikansi (p) sebesar 0,001. Selain itu, ditemukan bahwa berbagai bentuk dukungan sosial, seperti dukungan emosional atau penghargaan dari lingkungan sekitar, turut memengaruhi tingkat grit seseorang. Misalnya, dalam penelitian tersebut, dukungan emosional memiliki nilai $R^2 = 0,138$, $\beta = 0,632$, dan $p = 0,000$. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh mahasiswa, semakin kuat pula grit mereka dalam mencapai tujuan akademik dan pribadi. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Grit pada Mahasiswa Psikologi di Universitas Buana Perjuangan Karawang yang dilakukan oleh Mora et al. (2023). Studi ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara

perceived social support dan grit, dengan nilai signifikansi sebesar 0,303 ($> 0,05$) serta t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-1,033 < 1,971$).

Berdasarkan berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *perceived social support* berperan dalam meningkatkan grit pegawai. Pegawai dengan tingkat grit yang tinggi akan lebih gigih dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Selain itu, individu dengan grit yang kuat umumnya memiliki jaringan sosial yang mendukung, yang tidak hanya membantu dalam mengatasi stres, tetapi juga berkontribusi dalam membangun ketekunan mereka. Dukungan sosial yang diterima, baik secara emosional maupun instrumental, dapat membantu pegawai menghadapi tekanan kerja dan meningkatkan pencapaian dalam karier mereka. Selanjutnya kemampuan pegawai untuk bertahan dalam kondisi sulit dan beradaptasi dengan tantangan dapat ditingkatkan melalui dukungan sosial yang mereka terima. Dukungan dari rekan kerja atau atasan juga dapat berperan dalam membangun disiplin kerja. Ketika pegawai merasa memiliki hubungan yang baik dengan timnya, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan jangka panjang dan tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan. Oleh karena itu, meningkatkan persepsi dukungan sosial di lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

D. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2013) kerangka berfikir merupakan suatu cara untuk menguraikan bagaimana hubungan faktor-faktor yang dianggap penting dalam suatu permasalahan dengan teori yang digunakan. Dalam sebuah penelitian, penyusunan kerangka berfikir menjadi hal yang esensial, terutama jika terdapat lebih dari satu variabel yang diteliti



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

E. Hipotesis

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Perceived social support (X)* terhadap *Grit (Y)* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan *Perceived social support (X)* terhadap *Grit (Y)* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan gambaran menyeluruh mengenai proses penelitian, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi. Menurut Azwar (2015), rancangan penelitian menjelaskan secara rinci hubungan antara variabel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa rancangan penelitian mencakup seluruh tahapan, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, termasuk proses analisis data setelah pengumpulan informasi melalui observasi atau pengukuran di lapangan.

Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Cresswell (2019) menyatakan bahwa metode kuantitatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian dilakukan pada kelompok populasi atau sampel tertentu, dengan data yang diperoleh melalui instrumen penelitian dan dianalisis menggunakan metode statistik berbasis angka.

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan desain penelitian yang mencakup analisis deskriptif dan regresi sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka agar lebih mudah dipahami, sedangkan regresi sederhana bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen.

B. Identifikasi Variabel Kuantitatif

Variabel penelitian mencakup semua aspek yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis guna memperoleh informasi terkait topik yang diteliti, yang nantinya digunakan untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2016) mendefinisikan variabel penelitian sebagai atribut, karakteristik, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas tertentu yang menunjukkan variasi dan dijadikan sebagai objek penelitian untuk dianalisis serta disimpulkan.

Sementara itu, Azwar (2017) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu objek dengan variasi tertentu yang dipilih berdasarkan analisis awal peneliti, dengan tujuan memperoleh informasi yang akurat dan menarik kesimpulan yang valid. Dalam suatu penelitian, terdapat dua jenis variabel utama, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi faktor penyebab perubahan pada variabel terikat (*dependen*). Variabel ini dapat memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah *Perceived social support*.

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang dianalisis adalah *Grit*.

C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2017), definisi operasional merupakan perumusan variabel berdasarkan karakteristik-karakteristik yang dapat diamati. Dalam penelitian ini, definisi operasional dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. *Perceived social support* (X)

Zimet et al. (dalam Izzah & Ariana, 2022) mengemukakan bahwa *perceived social support* merujuk pada keyakinan individu bahwa mereka mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya. Dukungan ini diukur berdasarkan sejauh mana individu merasa atau percaya bahwa mereka menerima bantuan dari orang lain. *Perceived social support* dalam penelitian ini dinilai melalui tiga aspek utama:

- a) *Family support*, yaitu keyakinan pegawai bahwa keluarga mereka memberikan dukungan emosional, perhatian, serta bantuan dalam menghadapi permasalahan.
- b) *Peer support*, yaitu persepsi pegawai terhadap dukungan yang diberikan oleh rekan kerja atau teman sebaya dalam membantu mengatasi kendala dalam pekerjaan.

- c) *Significant others*, yaitu keyakinan pegawai bahwa mereka mendapatkan dukungan dari individu yang dianggap penting, seperti kepala dinas atau atasan yang memberikan arahan serta rasa nyaman..

2. *Grit* (Y)

Grit merupakan kombinasi antara ketekunan dan semangat tinggi dalam mencapai tujuan jangka panjang, meskipun menghadapi berbagai rintangan. Pegawai dengan tingkat *grit* yang tinggi cenderung memiliki sikap pantang menyerah, bekerja dengan tekun, serta tetap fokus pada tujuan tanpa mudah teralihkan oleh hambatan (Anindhyta & Yudiarso, 2022; Duckworth et al., 2007; Fabelico & Afalla, 2020; Kwon, 2021). Dalam penelitian ini, *Grit* diukur melalui dua aspek utama yaitu:

- a) *Consistency of interest*, yaitu kemampuan pegawai dalam mempertahankan minat terhadap tujuan yang sama dalam jangka waktu yang lama.
- b) *Perseverance of effort*, yaitu sejauh mana pegawai tetap berusaha dan berkomitmen dalam mencapai tujuan meskipun menghadapi berbagai tantangan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Dalam penelitian, populasi merujuk pada sekumpulan objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai sumber informasi. Hasan (2002) menyatakan bahwa populasi mencakup seluruh individu di mana data atau fakta yang diperoleh dari sampel akan digeneralisasikan. Arikunto (2010) juga mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek yang terlibat dalam penelitian. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang diamati dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh pegawai aktif di DP3AP2KB Kota Malang, yang berjumlah 117 orang, serta DP3A Kabupaten Malang, yang berjumlah 30 orang. Dengan demikian, total populasi penelitian ini adalah 147 pegawai. Pemilihan dinas tersebut sebagai lokasi penelitian didasarkan

pada kompleksitas tugas yang harus dijalankan oleh para pegawai. Tugas-tugas tersebut meliputi pelayanan sosial kepada masyarakat, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan program keluarga berencana. Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia yang ada juga menjadi faktor utama, karena para pegawai di kedua dinas ini harus menangani berbagai permasalahan di seluruh kecamatan yang berada di Kota Malang dan Kabupaten Malang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian dan berfungsi sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Arikunto (2010) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Arifin (2014) juga mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sejumlah individu atau objek yang dipilih dari populasi berdasarkan karakteristik tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Pengambilan sampel dilakukan karena jumlah populasi yang ada terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga diperlukan perwakilan. Sugiyono (2008) menyatakan bahwa ukuran sampel yang baik berkisar antara 30 hingga 500 responden.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa teknik ini digunakan ketika populasi bersifat heterogen dan memiliki strata yang proporsional. Sekaran (2006) juga mengungkapkan bahwa teknik ini dilakukan dengan membagi populasi ke dalam subkelompok atau strata secara proporsional, lalu pemilihan sampel dilakukan secara acak di setiap strata tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan dari populasi sebanyak 147 orang, penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan (*error*) pengambilan sampel sebesar 0,05 (5%)

Berdasarkan rumus Slovin diatas, jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,05)^2}$$

$$n = \frac{147}{1,3675}$$

$n = 107,4$ (dibulatkan menjadi 107)

Sugiyono (2011), menjelaskan bahwa rumus untuk menentukan jumlah sampel dalam setiap kelompok ketika menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\text{Jumlah Subpopulasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah sampel yang diperlukan}$$

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian

Instansi	Jumlah Pegawai
DP3AP2KB Kota Malang	117
DP3A Kabupaten Malang	30
Jumlah	147

Berdasarkan tabel diatas, maka pengambilan sampel menurut instansinya dapat dibuat gambaran statistik teknik penarikan sampel sebagai berikut:

$$\text{DP3AP2KB Kota Malang} = \frac{117}{147} \times 107 = 85,1 \approx 85$$

$$\text{DP3A Kabupaten Malang} = \frac{30}{147} \times 107 = 21,8 \approx 22$$

E. Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan menjalankan beberapa tahapan, yaitu:

1. Tahap Pra Penelitian

Pada tahap ini, peneliti melakukan observasi serta wawancara awal guna mengidentifikasi fenomena atau permasalahan yang terjadi di lapangan, yang kemudian menjadi dasar dalam menentukan judul penelitian. Setelah menetapkan topik dan fenomena yang akan diteliti, peneliti mulai menyusun proposal skripsi. Selain itu, tahap ini juga mencakup persiapan instrumen penelitian yang akan digunakan dalam proses pengambilan data. Instrumen tersebut disusun berdasarkan teori yang relevan, yakni skala *Perceived social support* dan *Grit*.

2. Tahap Pengumpulan data

Tahap ini berfokus pada proses pengambilan data dengan menggunakan skala penelitian yang dikemas dalam bentuk kuesioner. Kuesioner dibagikan secara langsung (offline) kepada pegawai DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang. Pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat *Perceived social support* serta tingkat *Grit* pada pegawai di kedua instansi tersebut.

3. Tahap Analisis Penelitian

Pada tahap ini, peneliti melakukan beberapa langkah berikut:

- a. Memverifikasi kembali skala yang digunakan agar sesuai dan dapat dianalisis dengan baik.
- b. Melakukan analisis data menggunakan perangkat lunak statistik.
- c. Menginterpretasikan hasil analisis yang diperoleh dari perangkat lunak serta membahas temuan penelitian.
- d. Menganalisis data statistik serta jawaban dari angket terbuka dengan pendekatan deskriptif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap temuan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Skala

Menurut Sugiyono (2016), skala merupakan teknik dalam pengumpulan data yang digunakan untuk menentukan interval pada alat ukur sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran dilakukan

melalui penyebaran pertanyaan atau pernyataan kepada responden dalam bentuk angket atau kuesioner untuk memperoleh jawaban mereka. Dalam penelitian ini, digunakan skala *Perceived social support* dan skala *Grit* yang didasarkan pada teori yang telah dijelaskan sebelumnya.

Penelitian ini menerapkan skala Likert sebagai metode pengumpulan data. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pandangan seseorang terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini terdiri dari dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Responden diminta memilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pandangan mereka. Pada pernyataan positif, skor diberikan dengan urutan 4, 3, 2, 1 (dari SS, S, TS, STS), sedangkan pada pernyataan negatif, skornya adalah 1, 2, 3, 4 (dari SS, S, TS, STS). Selain itu, identitas responden juga dikumpulkan, mencakup informasi demografis seperti usia dan jenis kelamin, yang berfungsi untuk mendukung analisis data berdasarkan indikator yang ditetapkan oleh peneliti (Pranatawijaya et al., 2019).

Tabel 3. 2 Nilai Skoring

Aitem	Skor Jawaban			
	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, baik secara langsung (*offline*) maupun secara daring melalui chat, telepon, atau media komunikasi lainnya. Metode ini dapat digunakan sebagai studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan penelitian atau untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dari responden (Azzahro, 2015). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung dengan beberapa staf DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang guna menggali data awal serta mengidentifikasi permasalahan yang ada di lapangan.

G. Instrumen Pengumpulan Data

1. Skala *Perceived social support*

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Perceived social support* adalah *Multidimensional Scale of Perceived social support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet et al pada tahun 1988 (dalam Izzah & Ariana, 2022). Instrumen ini terdiri dari 12 butir pernyataan yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh (Wulandari, 2020) lalu dimodifikasi oleh peneliti agar lebih sesuai dengan kondisi di lokasi penelitian. Skala ini mengukur tiga aspek utama yaitu *family support*, *peer support*, dan *significant others*. Berikut adalah *blueprint* dari skala *perceived social support*:

Tabel 3. 3 Blueprint Skala *Perceived Social Support*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Family support</i>	Individu mendapat bantuan informasi dari keluarga	1,3		2
	Individu mendapat dukungan emosional dari keluarga	2,4		2
<i>Peer support</i>	Individu mendapat bantuan ketika kesulitan	5,6		2
	Individu merasa nyaman bersama rekan kerja	7,8		2
<i>Significant others</i>	Individu mendapatkan bantuan dari orang lain	9,10		2
	Individu ingin merasa dihargai dan nyaman	11,12		2
	Jumlah			12

2. Skala *Grit*

Berdasarkan Tamba & Wicaksono (2023), Skala *grit* dikembangkan untuk mengukur karakteristik *grit* seseorang. Instrument pengukuran *grit* terdiri dari dua versi, yaitu skala *Grit-O* (versi panjang) dan skala *Grit-S* (versi pendek). Skala *Grit-O* memiliki 12 butir pernyataan yang dikembangkan oleh Duckworth et al. (2007), sedangkan skala *Grit-S* terdiri

dari 8 butir pernyataan yang dikembangkan oleh Duckworth & Quinn (2009).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *Grit-O* dari Duckworth (2007) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Maarif (2024) yang memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,84 dan terdiri 12 butir pernyataan yang kemudian dikembangkan oleh peneliti dengan menambahkan 7 butir pernyataan tambahan. Aitem pernyataan dalam kuesioner ini mengukur dua aspek utama yaitu *consistency of effort* dan *perseverance of interest*. Berikut adalah *blueprint* dari skala *grit*:

Tabel 3. 4 Blueprint Skala *Grit*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Consistency of interest</i>	Konsisten pada tujuan	13	1,8,10	9
	Fokus kepada tujuan	14,15	4	
	Mempertahankan minat	16	6	
<i>Perseverance of Effort</i>	Mampu menyelesaikan pekerjaan	9,11	17	10
	Berusaha keras menghadapi tantangan	3	18,19	
	Gigih dalam berusaha	5,7,12	20	
	Jumlah	10	9	19

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yang berarti sejauh mana suatu tes atau skala dapat mengukur sesuatu dengan tepat. Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas tinggi jika data yang diperoleh benar-benar mencerminkan variabel yang ingin diteliti. Oleh karena itu, validitas menjadi aspek penting dalam menilai kualitas suatu instrumen penelitian (Azwar, 2021). Analisis validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Salah satu jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang dinilai berdasarkan kesesuaian dan relevansi isi tes. Validitas isi dapat diuji melalui analisis rasional oleh panel ahli atau yang dikenal

sebagai *expert judgment*. Dalam penelitian ini, penilaian terhadap instrumen dilakukan oleh para ahli yang memiliki kompetensi di bidangnya untuk memastikan bahwa setiap item dalam alat ukur telah sesuai dengan konsep yang diukur. Berikut *expert judgment* yang memberikan penilaian dalam instrumen ini adalah:

Tabel 3. 5 Expert Judgment Skala Penelitian

No	Nama Ahli	Bidang Keahlian	Tanggal
1	Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si	Psikologi Sosial	10 Februari 2025
2	Abd. Hamid Cholili, M.Psi	Psikologi Industri dan Organisasi	11 Februari 2025
3	Dr. Andik Rony Irawan, M.Si	Psikologi Industri dan Organisasi	12 Februari 2025

Berdasarkan hasil *expert judgment*, peneliti menerima berbagai saran dan masukan dari para ahli untuk memperbaiki redaksi kata dalam beberapa aitem yang kurang sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Selain itu, para ahli juga menyarankan penghapusan kata-kata yang berulang agar penyusunan aitem lebih sistematis, jelas, dan mudah difahami oleh responden, seperti kalimat “*Saya mengejar tujuan yang berbeda dari yang saya tetapkan*” diubah menjadi “*Saya mengejar tujuan yang berbeda dari yang sudah ditetapkan*”. Dengan menghilangkan kata “*saya*” di aitem tersebut menghasilkan kalimat yang mudah untuk difahami dan tidak memperboros kata. Kemudian dari hasil tersebut, peneliti mengubah beberapa pernyataan aitem sesuai dengan saran dan masukan dari para ahli.

Selanjutnya, peneliti mengkuantifikasi hasil penilaian dari para ahli menggunakan rumus koefisien validitas isi Aiken’s V. Aiken (1985) mengembangkan rumus ini untuk menghitung validitas isi berdasarkan penilaian dari *expert judgment*. Rumus Aiken’s V digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu aitem dapat merepresentasikan konstruk yang diukur. Penilaian dilakukan dengan membandingkan indikator dengan pernyataan dalam aitem. Kriteria penilaian instrumen ini terdiri dari empat skala, yaitu: nilai 1 untuk Sangat Tidak Relevan, nilai 2 untuk Tidak

Relevan, nilai 3 untuk Relevan, dan nilai 4 untuk Sangat Relevan. Adapun rumus validitas isi yang diajukan oleh Aiken adalah sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{n(c - 1)}$$

Keterangan:

s = r - lo

lo = angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini = 1)

c = angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini = 4)

r = angka yang diberikan oleh seorang penilai

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien validitas isi menggunakan Aiken's V, skala grit dalam penelitian ini memperoleh nilai sebesar 0,977, yang termasuk dalam kategori validitas tinggi. Sementara itu, skala *perceived social support* juga menunjukkan validitas tinggi dengan nilai 0,898. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua skala yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat validitas yang baik.

Selain itu, peneliti juga menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* untuk melakukan uji validitas konstruk. Instrumen dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila mampu mengukur variabel yang diharapkan secara tepat. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Menurut Sugiyono (2016), jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dianggap tidak valid.

a. Uji Validitas Konstruk Skala *Perceived social support*

Berikut adalah hasil uji validitas pada skala *Perceived social support* yang telah dianalisis:

Tabel 3. 6 Validitas Skala *Perceived Social Support*

Aitem	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,446	0,1882	Valid
X2	0,497	0,1882	Valid
X3	0,548	0,1882	Valid
X4	0,620	0,1882	Valid

X5	0,581	0,1882	Valid
X6	0,585	0,1882	Valid
X7	0,507	0,1882	Valid
X8	0,542	0,1882	Valid
X9	0,633	0,1882	Valid
X10	0,628	0,1882	Valid
X11	0,626	0,1882	Valid
X12	0,578	0,1882	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas skala *Perceived social support*, dengan jumlah sampel (n) = 107 dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1882. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh 12 aitem yang bersifat favorable dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Konstruk Skala *Grit*

Berikut adalah hasil uji validitas pada skala *grit* yang telah dianalisis:

Tabel 3. 7 Validitas Skala *Grit*

Aitem	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,414	0,1882	Valid
Y2	0,069	0,1882	Unvalid
Y3	0,341	0,1882	Valid
Y4	0,358	0,1882	Valid
Y5	0,446	0,1882	Valid
Y6	0,557	0,1882	Valid
Y7	0,445	0,1882	Valid
Y8	0,332	0,1882	Valid
Y9	0,569	0,1882	Valid
Y10	0,510	0,1882	Valid
Y11	0,458	0,1882	Valid
Y12	0,516	0,1882	Valid
Y13	0,606	0,1882	Valid
Y14	0,476	0,1882	Valid
Y15	0,619	0,1882	Valid
Y16	0,529	0,1882	Valid
Y17	0,602	0,1882	Valid
Y18	0,632	0,1882	Valid
Y19	0,644	0,1882	Valid
Y20	0,576	0,1882	Valid

Sementara itu, pada hasil uji validitas skala *Grit*, dengan kriteria yang sama, terdapat 19 aitem yang dinyatakan valid. Namun, satu aitem, yaitu aitem 2, tidak memenuhi kriteria validitas karena nilai r hitung = 0,069 lebih kecil dari r tabel = 0,1882, sehingga aitem tersebut dinyatakan gugur.

2. Reliabilitas

Reliabilitas yang berasal dari istilah *reliability*, merujuk pada sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan (Azwar, 2021). Dalam penelitian, reliabilitas digunakan untuk menilai apakah suatu instrumen pengukuran mampu memberikan hasil yang stabil meskipun diuji berulang kali (Azwar, 2017). Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden tetap konsisten dalam berbagai kondisi atau setelah dilakukan pengujian ulang. Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,6, yang menandakan bahwa skala tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian (Ghozali, 2018).

Tabel 3. 8 Klasifikasi Nilai Reliabilitas

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00-0,20	Sangat Lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,60	Cukup
0,61-0,80	Tinggi
0,81-1,00	Sangat Tinggi

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) dengan teknik *alpha Cronbach's* untuk menguji reliabilitas instrumen. Berikut hasil uji reliabilitas pada skala *Perceived social support* dan skala *grit*:

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Klasifikasi	Nilai	Keterangan
<i>Perceived social support</i>	0,796	Reliabel
<i>Grit</i>	0,810	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, kedua skala tersebut yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Skala *Perceived social support* memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,796 yang berada dalam rentang interval koefisien 0,61-0,80. Hal ini menunjukkan bahwa skala tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena nilainya lebih dari 0,6. Sementara itu, skala *grit* memperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,810, yang juga berada dalam rentang koefisien internal 0,61–0,80. Oleh karena itu, skala *grit* dapat dikategorikan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, karena nilainya lebih dari 0,6.

I. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memahami karakteristik responden dan menyajikan data dalam bentuk angka guna mengukur variabel-variabel berdasarkan skor yang diperoleh dari jawaban responden. Teknik ini melibatkan pengelompokan data ke dalam kategori tertentu agar individu dapat dikelompokkan berdasarkan atribut yang diukur. Data mentah yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diproses melalui beberapa tahap sebagai berikut:

a. Mean

Rumus untuk menghitung mean adalah sebagai berikut:

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min})$$

Keterangan:

- μ : Mean
- $i \text{ Max}$: Skor tertinggi aitem
- $i \text{ Min}$: Skor terendah aitem

b. Standar Deviasi

Rumus untuk menghitung standar deviasi sebagai berikut:

$$SD = \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min})$$

Keterangan:

- SD : Standar Deviasi

$i \text{ Max}$: Skor tertinggi aitem

$i \text{ Min}$: Skor terendah aitem

c. Kategorisasi Data

Setelah menghitung nilai mean dan standar deviasi, langkah selanjutnya adalah mengelompokkan data ke dalam kategori tertentu. Proses kategorisasi ini bertujuan untuk mengklasifikasikan data berdasarkan tingkat atau rentang tertentu yang telah ditetapkan untuk setiap subjek, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi dan kecenderungan data dalam penelitian.

Tabel 3. 10 Kategorisasi Data

No	Kategori	Rumus
1	Tinggi	$X > (\mu + 1. SD)$
2	Sedang	$(\mu - 1. SD) \leq X \leq (\mu + 1. SD)$
3	Rendah	$X < (\mu - 1. SD)$

Keterangan:

X : raw score skala

M : Mean

SD : Standar Deviasi

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti asumsi normal. Dalam penelitian ini, metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan karena jumlah responden lebih dari 50 orang, dengan analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil uji normalitas ditentukan berdasarkan nilai signifikansi, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka distribusi data dianggap tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linier. Hubungan linier ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Pengujian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan bahwa data memiliki pola hubungan garis lurus antara variabel yang diteliti.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang memiliki hubungan linier. Metode ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel X mempengaruhi variabel Y, serta untuk memperkirakan atau memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara kedua variabel bersifat positif atau negatif. Berikut adalah rumus yang digunakan dalam analisis regresi linier:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : Konstanta (Nilai dari Y jika X=10)

b : Koefisien regresi (Pengaruh positif atau negatif)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

1. DP3AP2KB Kota Malang

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Malang merupakan instansi yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup perempuan dan anak, serta mewujudkan keluarga sejahtera. Instansi ini bertujuan untuk mendorong pemberdayaan dan kemandirian masyarakat, sehingga tercipta kesetaraan gender dan kesejahteraan anak dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. DP3AP2KB berperan sebagai pelindung bagi perempuan dan anak di Kota Malang. Lokasi dinas ini berada di Jl. Ki Ageng Gribig No.5, Kedungkandang, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65139.

Menurut Peraturan Walikota Malang No. 36 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana memiliki tugas menjalankan urusan pemerintahan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang menjadi wewenang daerah. Untuk menjalankan tugasnya, dinas ini terdiri dari beberapa bidang dengan jumlah pegawai dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Bidang-bidang tersebut meliputi:

1. Sekretariat/Bagian Umum
2. Bidang Pemberdayaan Perempuan
3. Bidang Pengendalian Penduduk & Keluarga Berencana
4. Bidang Perlindungan Perempuan & Anak
5. Bidang Pemberdayaan Sosial & Penanganan Fakir Miskin
6. Bidang Rehabilitasi & Perlindungan Jaminan Sosial
7. UPT Perlindungan Perempuan & Anak

a. Tugas dan Fungsi DP3AP2KB Kota Malang

DP3AP2KB Kota Malang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang menjadi kewenangan daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud, Dinas Sosial P3AP2KB Kota Malang menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana;
- b. Perumusan kebijakan di bidang sosial pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana;
- c. Pelaksanaan perlindungan dan jaminan sosial;
- d. Pelaksanaan rehabilitasi sosial;
- e. Pemberdayaan sosial;
- f. Penanganan fakir miskin;
- g. Pelaksanaan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi, sosial, politik, hukum, dan kualitas keluarga;
- h. Pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data dan informasi gender dan anak;
- i. Pemenuhan hak anak terkait hak sipil, informasi dan partisipasi, pengasuhan, keluarga dan lingkungan, kesehatan, dan kesejahteraan serta pendidikan, kreativitas, dan kegiatan budaya;
- j. Pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan di dalam rumah tangga, di bidang ketenagakerjaan, dalam situasi darurat dan kondisi khusus serta dari tindak pidana perdagangan orang;
- k. Pengendalian penduduk, keluarga berencana, ketahanan, dan kesejahteraan keluarga;
- l. Pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penugasannya;
- m. Pelaksanaan administrasi di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana;

- n. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana; dan
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh walikota di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana.

2. DP3A Kabupaten Malang

Sementara itu, di Kabupaten Malang juga terdapat dinas serupa dengan yang ada di Kota Malang, yaitu DP3A (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak). Perbedaan utama antara dinas di Kota Malang dan Kabupaten Malang adalah bahwa di Kota Malang, dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak digabungkan dengan dinas sosial, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana, yang disingkat menjadi DP3AP2KB. Sementara itu, di Kabupaten Malang, dinas ini hanya fokus pada pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, serta terpisah dari Dinas Sosial.

DP3A (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak) merupakan lembaga pemerintah yang berkomitmen untuk mengembangkan dan melaksanakan kebijakan, program, serta inisiatif yang bertujuan mendukung hak-hak perempuan dan anak. DP3A Kabupaten Malang resmi berdiri setelah disahkannya Peraturan Bupati Malang Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada tanggal 18 November 2016. Sebelumnya, DP3A Kabupaten Malang merupakan bagian dari bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di Kabupaten Malang. Berdasarkan pasal 10 huruf h dan pasal 13 Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kemudian diamanatkan untuk berdiri sebagai dinas mandiri, yaitu DP3A Kabupaten Malang. Dinas ini berlokasi di Jl. Nusa Barong No.13, Kasin, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65117.

DP3A Kabupaten Malang menjalankan berbagai program dan kegiatan, di antaranya program peningkatan kualitas hidup perempuan dan keluarga, program pengarusutamaan gender (PUG), program perlindungan anak, serta program perlindungan hak perempuan. Tugas utama dinas ini adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengoordinasikan program serta kegiatan di bidang pemberdayaan perempuan dan kualitas keluarga, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidangnya. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut, DP3A Kabupaten Malang terdiri dari beberapa bidang, yaitu:

1. Sekretariat/Bagian Umum
2. Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Kualitas Keluarga (P2K2)
3. Bidang Pemenuhan Hak Anak (PHA)
4. Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA)
5. UPT Perlindungan Perempuan dan Anak.

a. Tugas Pokok dan Fungsi DP3A Kabupaten Malang

Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Malang telah diatur berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang berisi:

- a. Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah Bidang Kualitas Hidup Perempuan dan Keluarga, Bidang Data dan Informasi, Bidang Pemenuhan Hak dan Partisipasi Anak, dan Bidang Perlindungan Perempuan dan Perlindungan Khusus Anak.
- b. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Adapun fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Malang adalah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan, mengelola, dan mengendalikan data yang berbentuk data base serta menganalisis data guna melakukan penyusunan program atau kegiatan.

- b. Merencanakan strategis bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- c. Merumuskan kebijakan teknis bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- d. Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- e. Menyelenggarakan dan melaksanakan kerjasama dengan berbagai kelompok masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat, Perguruan Tinggi dan Lembaga lainnya di bidang Pengarusutamaan gender dan pengarusutamaan hak anak, peningkatan kualitas hidup perempuan, perlindungan perempuan dan anak korban serta pemenuhan hak anak.
- f. Mengkoordinasi dan mensinkronisasi program atau kegiatan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- g. Menyelenggarakan dan mengawasi standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- h. Melaksanakan norma, standar, prosedur dan kriteria (NPSK) di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- i. Melaksanakan program atau kegiatan dalam meningkatkan kualitas hidup perempuan dan mendorong kemajuan kelembagaan perempuan serta Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK)
- j. Menyelenggarakan pengembangan partisipasi perempuan
- k. Menyelenggarakan pengembangan layanan perempuan dan anak.
- l. Menyelenggarakan fasilitasi terhadap perempuan dan anak yang menjadi korban kekerasan.
- m. Menyelenggarakan urusan ketatausahaan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- n. Melaksanakan strategi pengarusutamaan gender dan pengarusutamaan hak anak dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dan anak.

- o. Menyelenggarakan koordinasi dan pengembangan jejaring kerja (networking) kelembagaan pengarusutamaan gender, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- p. Menyelenggarakan penyuluhan, sosialisasi, advokasi dan pelatihan pengarusutamaan gender.
- q. Menyelenggarakan ketersediaan data terpilah berdasarkan jenis kelamin dan inventarisasi lembaga atau organisasi pemerhati perempuan dan anak.
- r. Melaksanakan forum dengan tujuan menjalin komunikasi antar lembaga atau organisasi dan instansi terkait bidang pengarusutamaan gender dan pengarusutamaan hak anak.
- s. Melaksanakan pemantauan, monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan program atau kegiatan pengarusutamaan gender dan pengarusutamaan hak anak, peningkatan kualitas hidup perempuan, perlindungan perempuan dan anak korban serta pemenuhan hak anak.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai DP3AP2KB Kota Malang dan DP3A Kabupaten Malang. Kegiatan penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober hingga bulan Februari. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *offline* dimulai pada tanggal 14 Februari 2025 dan berakhir pada tanggal 23 Februari 2025. Selanjutnya, analisis data dan finalisasi dilakukan hingga bulan Maret 2025.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan subjek dari seluruh pegawai aktif DP3AP2KB Kota Malang dan DP3A Kabupaten Malang dengan total keseluruhan sebanyak 107 pegawai.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	42	40,2%
Perempuan	64	59,8%
Total	107	100%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jumlah pegawai laki-laki yang menjadi subjek penelitian adalah 42 orang, dengan persentase 40,2%. Sementara itu, jumlah pegawai perempuan adalah 64 orang, dengan persentase 59,8%.

Tabel 4. 2 Instansi Subjek Penelitian

Instansi	Frekuensi	Persentase
DP3A Kabupaten Malang	22	20,6%
DP3AP2KB Kota Malang	85	79,4%
Total	107	100%

Berdasarkan tabel diatas, subjek penelitian terdiri dari dua instansi yaitu DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang. Adapun pegawai DP3A Kabupaten Malang terdiri dari 22 pegawai dengan persentase sebesar 20,6%, sedangkan pegawai DP3AP2KB Kota Malang terdiri dari 85 pegawai dengan persentase sebesar 79,4%.

Tabel 4. 3 Usia Subjek Penelitian

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	24	22,4%
31-40 Tahun	30	28,0%
41-50 Tahun	27	25,2%
>50 Tahun	26	24,3%
Total	107	100%

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pegawai berusia 21-30 tahun berjumlah 24 orang (22,4%), pegawai berusia 31-40 tahun berjumlah 30 orang (28,0%), pegawai berusia 41-50 tahun berjumlah 27 orang (25,2%), dan pegawai berusia di atas 50 tahun berjumlah 26 orang (24,3%).

2. Faktor Utama Pembentuk Variabel

Setiap variabel dalam penelitian ini dibentuk berdasarkan faktor-faktor utama yang mengacu pada aspek-aspek yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut uraian pada masing-masing variabel:

a. *Perceived social support*

Variabel *Perceived social support* terbentuk dari faktor-faktor utama yang berlandaskan pada aspek-aspek yang telah ada sebagaimana berikut:

- 1) *Family support* = $\frac{1338}{3864} = 0,346$
- 2) *Peer support* = $\frac{1255}{3864} = 0,324$
- 3) *Significant others* = $\frac{1271}{3864} = 0,328$

Berikut adalah tabel aspek utama pembentuk variabel *Perceived social support* dalam penelitian ini:

Tabel 4. 4 Aspek Utama *Perceived Social Support*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor total Variabel	Persentase
<i>Family support</i>	1338	3864	34,6%
<i>Peer support</i>	1255		32,4%
<i>Significant others</i>	1271		32,8%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa aspek utama pembentuk variabel *Perceived social support* adalah *family support* dengan skor total aspek sebesar 1338 dan persentase 34,6%. Ini berarti menunjukkan bahwa para pegawai di dinas lebih meyakini mendapatkan dukungan yang lebih besar dari keluarganya berupa dukungan emosional, perhatian, dan bantuan saat pegawai menghadapi masalah.

Sedangkan aspek pembentuk *Perceived social support* terendah adalah pada aspek *peer support* dengan skor total aspek sebesar 1255 dan persentase 32,4%. Hal ini menunjukkan bahwa peran dukungan dari rekan kerja atau teman sebaya di kantor ini masih tergolong rendah, sehingga para pegawai kurang merasa yakin mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja yang dapat membantu pegawai mengatasi kesulitan dalam

bekerja. Meskipun demikian, skor total pada aspek *peer support* tidak jauh berbeda dengan aspek *significant others* yang hanya selisih 0,4% saja.

b. Grit

Variabel *grit* terbentuk dari faktor-faktor utama yang berlandaskan pada aspek-aspek yang telah ada sebagaimana berikut:

$$1) \text{ Concistency of Interest} = \frac{2754}{5558} = 0,495$$

$$2) \text{ Perceverance of effort} = \frac{2804}{5558} = 0,504$$

Berikut adalah tabel aspek utama pembentuk variabel *grit* dalam penelitian ini:

Tabel 4. 5 Aspek Utama Grit

Aspek	Skor Total Aspek	Skor total Variabel	Persentase
<i>Concistency of Interest</i>	2754	5558	49,5%
<i>Perceverance of effort</i>	2804		50,4%

Berdasarkan tabel di atas, aspek utama pembentuk variabel *grit* adalah *perseverance of effort* (ketekunan usaha) dengan skor total 2804 dan persentase 50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk terus berusaha mencapai tujuan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai tantangan. Namun, hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai cenderung kurang mampu mempertahankan minat terhadap tujuan pekerjaan yang sama dalam jangka waktu yang lama.

Sedangkan aspek pembentuk *grit* terendah adalah pada aspek *concistency of interest* dengan skor total aspek sebesar 2754 dan persentase 49,5%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai cenderung kurang mempertahankan minat terhadap tujuan pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2015), uji normalitas dilakukan dengan bertujuan untuk menentukan apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Sebelum data dianalisis menggunakan model penelitian, uji normalitas harus dilakukan terlebih dahulu (Sujarweni & Wiratna, 2016). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) karena jumlah responden lebih dari 50 orang. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (P)	Keterangan
<i>Perceived social support</i> (X)	0,200	Normal
<i>Grit</i> (Y)		

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *perceived social support* dan *grit* yang diuji dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memastikan apakah data mengikuti pola garis linear dan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni *perceived social support* memiliki hubungan linier dengan variabel dependen yakni *grit*, yang ditandai dengan nilai taraf signifikansi $> 0,05$ pada nilai *Deviation from Linearity*. Berikut tabel hasil uji linieritas pada penelitian ini:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig (P)	Keterangan
<i>Perceived social support</i> (X)	0,073	Linier
<i>Grit</i> (Y)		

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas, menunjukkan bahwa nilai pada *Deviation from Linierity* sebesar $0,073 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *perceived social support* dan variabel *grit*.

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden dan menggambarkan data yang dikumpulkan dalam bentuk angka. Tujuannya adalah mengukur variabel-variabel penelitian berdasarkan skor yang diperoleh dari jawaban responden. Menurut Sugiyono (2015), analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian tanpa memberikan interpretasi atau kesimpulan. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan antara skor hipotetik (yang mungkin terjadi) dan skor empirik (berdasarkan fakta).

a. Skor Hipotetik

1) *Perceived social support*

a) Skor Minimal dan Skor Maksimal

Pada skala *perceived social support* menggunakan skala likert dengan rentang skor 1-4. Skor minimalnya 1, dan skor maksimalnya 4.

$$\begin{aligned} X_{\max} &= \text{Skor Maksimal} \times \sum A_{\text{item}} \\ &= 4 \times 12 \\ &= 48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_{\min} &= \text{Skor Minimal} \times \sum A_{\text{item}} \\ &= 1 \times 12 \\ &= 12 \end{aligned}$$

b) Mean

$$\begin{aligned} \mu &= \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \\ &= \frac{1}{2} (48 + 12) \\ &= \frac{1}{2} \times 60 \\ &= 30 \end{aligned}$$

c) **Standar Deviasi**

$$\begin{aligned}
 SD &= \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min}) \\
 &= \frac{1}{6} (48 - 12) \\
 &= \frac{1}{6} \times 36 \\
 &= 6
 \end{aligned}$$

2) **Grit**

a) **Skor Minimal dan Skor Maksimal**

Pada skala *grit* menggunakan skala likert dengan rentang skor 1-4. Skor minimalnya 1, dan skor maksimalnya 4.

$$\begin{aligned}
 X_{\max} &= \text{Skor Maksimal} \times \sum \textit{Aitem} \\
 &= 4 \times 20 \\
 &= 80
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 X_{\min} &= \text{Skor Minimal} \times \sum \textit{Aitem} \\
 &= 1 \times 20 \\
 &= 20
 \end{aligned}$$

b) **Mean**

$$\begin{aligned}
 \mu &= \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \\
 &= \frac{1}{2} (80 + 20) \\
 &= \frac{1}{2} \times 100 \\
 &= 50
 \end{aligned}$$

c) **Standar Deviasi**

$$\begin{aligned}
 SD &= \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min}) \\
 &= \frac{1}{6} (80 - 20) \\
 &= \frac{1}{6} \times 60 \\
 &= 10
 \end{aligned}$$

Berikut merupakan tabel skor hipotetik dari variabel *Perceived social support* dan *grit* pada penelitian ini:

Tabel 4. 8 Skor Hipotetik

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
<i>Perceived social support</i>	12	48	30	6
<i>Grit</i>	20	80	50	10

Berdasarkan tabel skor hipotetik, variabel *perceived social support* memiliki skor terendah (Min) 12 dan skor tertinggi (Max) 48, dengan rata-rata (Mean) 30 dan standar deviasi 6. Sementara itu, variabel *grit* memiliki skor terendah (Min) 20 dan skor tertinggi (Max) 80, dengan rata-rata (Mean) 50 dan standar deviasi 10.

b. Skor Empirik

Berikut merupakan hasil deskripsi data empirik dari variabel *Perceived social support* dan variabel *grit* pada penelitian ini:

Tabel 4. 9 Skor Empirik

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
<i>Perceived social support</i>	26	48	36,25	4,137
<i>Grit</i>	51	77	62,29	5,281

Berdasarkan tabel skor empirik, variabel *perceived social support* memiliki skor terendah (Min) 26 dan skor tertinggi (Max) 48, dengan rata-rata (Mean) 36,25 dan standar deviasi 4,137. Sementara itu, variabel *grit* memiliki skor terendah (Min) 51 dan skor tertinggi (Max) 77, dengan rata-rata (Mean) 62,29 dan standar deviasi 5,281.

c. Deskripsi Kategorisasi Data

Setelah menghitung skor empirik, data dikategorikan menjadi tinggi, sedang, dan rendah. Adapun rumus untuk mengetahui kategorisasi data tersebut adalah:

Tabel 4. 10 Kategorisasi Data

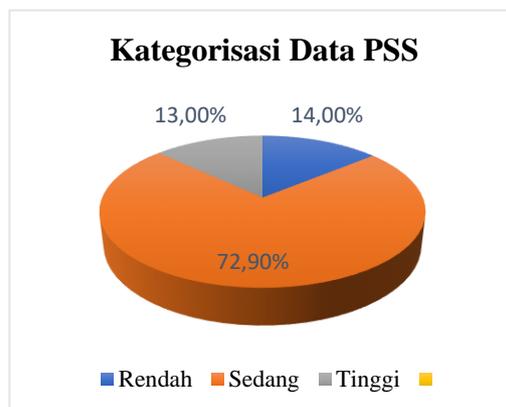
No	Kategori	Rumus
1	Tinggi	$X > (\mu + 1.SD)$
2	Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
3	Rendah	$X < (\mu - 1.SD)$

Berikut adalah uraian tentang pengkategorisasian data untuk setiap variabel:

1) *Perceived social support***Tabel 4. 11 Kategorisasi Skala Perceived Social Support**

Kategori	Rumus	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 40,387$	14	13,1%
Sedang	$32,113 \leq X \leq 40,387$	78	72,9%
Rendah	$X < 32,113$	15	14,0%

Berdasarkan tabel kategorisasi data, untuk variabel *perceived social support*, 14 pegawai (13,1%) berada pada kategori tinggi, 78 pegawai (72,9%) pada kategori sedang, dan 15 pegawai (14,0%) pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *perceived social support* pada pegawai DP3AP2KB Kota Malang dan DP3A Kabupaten Malang berada pada kategori sedang.

**Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Data Skala PSS**

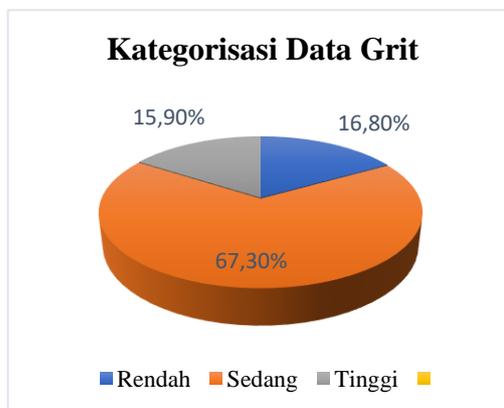
Berdasarkan diagram diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *Perceived social support* pada pegawai DP3AP2KB Kota Malang dan DP3A Kabupaten Malang berada pada kategori sedang.

2) *Grit***Tabel 4. 12 Kategorisasi Skala Grit**

Kategori	Rumus	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 67,571$	17	15,9%
Sedang	$57,009 \leq X \leq 67,571$	72	67,3%
Rendah	$X < 57,009$	18	16,8%

Berdasarkan tabel kategorisasi data, untuk variabel *grit*, 17 pegawai (15,9%) berada pada kategori tinggi, 72 pegawai (67,3%)

pada kategori sedang, dan 18 pegawai (16,8%) pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat grit pada pegawai DP3AP2KB Kota Malang dan DP3A Kabupaten Malang berada pada kategori sedang.



Gambar 4. 2 Diagram Kategorisasi Data Skala Grit

Berdasarkan diagram diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *grit* pada pegawai DP3AP2KB Kota Malang dan DP3A Kabupaten Malang berada pada kategori sedang.

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hubungan yang bersifat linier. Model ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, serta memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang sudah diketahui. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau negatif. Keputusan dalam uji regresi linier sederhana didasarkan pada nilai signifikansi; jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *perceived social support* terhadap grit pada pegawai, sedangkan H_0 ditolak. Untuk menghitung koefisien regresi, digunakan rumus $Y = a + bX$. Berikut adalah hasil analisis regresi sederhana dalam penelitian ini:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	Beta	Sig.
Konstanta	53,034	0,000
PSS	0,255	0,039

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi di atas, nilai signifikansi variabel *Perceived social support* adalah 0,039, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya *perceived social support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *grit* pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang.

Selanjutnya, dari tabel tersebut diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 53,034 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,255. Karena nilai koefisien regresi positif (+), dapat disimpulkan bahwa *Perceived social support* (X) berpengaruh positif terhadap *Grit* (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 53,034 + 0,255X$.

b. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variabel dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran *Perceived social support* (X) terhadap *Grit* (Y). Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary		
Model	R	R Square
1	0,200	0,040

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, nilai korelasi (R) adalah 0,200. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,040, yang menunjukkan bahwa *Perceived social support* (X) memberikan kontribusi sebesar 4% terhadap *Grit* (Y) pada pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang. Sisanya, yaitu 96%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Tingkat *Perceived social support* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang

Menurut Zimet et al. (dalam Izzah & Ariana, 2022), *Perceived social support* merujuk pada keyakinan individu bahwa mereka memiliki dukungan yang tersedia dari lingkungan sosialnya. Dukungan ini dapat diukur dengan menanyakan sejauh mana seseorang merasa atau percaya bahwa mereka menerima dukungan dari orang lain. Sumber utama dari dukungan ini berasal dari keluarga, teman sebaya, serta individu yang dianggap istimewa (*significant others*). Zimet et al. (dalam Muna, 2023) juga menjelaskan bahwa *Perceived social support* terdiri dari tiga aspek utama, yaitu dukungan dari keluarga (*family support*), dukungan dari teman sebaya (*peer support*), dan dukungan dari individu yang dianggap istimewa (*significant others*). Pegawai dengan *perceived social support* yang baik, mereka yakin bahwa mereka memperoleh dukungan, baik secara emosional, informasi, maupun bantuan praktis yang didapatkan dari keluarga, rekan kerja, atasan maupun pimpinan. Para pegawai cenderung lebih termotivasi, merasa aman dan nyaman, dan mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil analisis data, tingkat *Perceived social support* pada pegawai DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang berada dalam kategori sedang. Hal ini terlihat dari diagram kategorisasi data skala *Perceived social support* (Gambar 4.1), yang menunjukkan bahwa sebanyak 72,9% pegawai memiliki tingkat dukungan sosial yang cukup baik. Secara lebih rinci, sebanyak 14 pegawai (13,1%) berada dalam kategori tinggi, 78 pegawai (72,9%) dalam kategori sedang, dan 15 pegawai (14,0%) dalam kategori rendah.

Penelitian ini mengungkap bahwa pegawai dengan tingkat *Perceived social support* yang sedang umumnya merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya, namun dukungan tersebut tidak selalu konsisten. Dalam beberapa situasi, mereka mungkin merasa didukung, tetapi dalam keadaan lain, mereka bisa merasa kurang mendapatkan dukungan yang diperlukan. Oleh karena itu, saat menghadapi tantangan atau masalah dalam

pekerjaan, mereka perlu lebih aktif mencari bantuan atau dukungan dari lingkungan sekitarnya.

Dari hasil data skala *Perceived social support* yang diungkapkan tidak sejalan dengan apa yang peneliti dapatkan ketika melakukan observasi pra penelitian di kedua dinas tersebut, yaitu para pegawai terlihat sangat solid baik itu di dalam pekerjaan maupun di luar jam kerja dengan ditandai cara mereka berkomunikasi satu sama lain, menceritakan segala keluh kesah yang dialami selama bekerja. Dari hasil observasi itulah, akhirnya peneliti mempunyai asumsi bahwa para pegawai di dinas ini memiliki tingkat *Perceived social support* yang tinggi sehingga mereka lebih mampu untuk mengatasi stress atau tekanan dalam bekerja. Namun, temuan penelitian tersebut bertentangan dengan asumsi peneliti yang menunjukkan bahwa para pegawai cukup baik untuk bisa merasakan bahwa ada orang lain yang siap membantu ketika mereka menghadapi situasi sulit. Ada tiga sumber dukungan sosial yang menjadi aspek dari *Perceived social support* yaitu *family support*, *peer support*, *significant others*. Jika pegawai mendapatkan tiga aspek tersebut, bisa dipastikan mereka memiliki tingkat *Perceived social support* yang sangat baik.

Aspek yang pertama yaitu *family support*. *Family support* merupakan pegawai memiliki persepsi bahwa keluarga memberikan dukungan emosional, perhatian, dan bantuan saat individu menghadapi masalah. Contohnya, saat seorang pegawai mengalami stress kerja, keluarga dapat membantu dengan mendengarkan atau memberikan nasehat terkait permasalahan yang dihadapi di kantor. Dengan demikian, pegawai yang memiliki tingkat *family support* yang tinggi, ia mampu mengelola stress dan tantangan yang muncul di tempat kerja serta memiliki motivasi yang berdampak positif pada kinerja mereka dikarenakan keluarga mereka memberikan dukungan dan empati (Widodo, 2024). Aspek *family support* pada pegawai DP3AP2KB Kota Malang dan DP3A Kabupaten Malang memberikan sumbangan paling besar diantara aspek-aspek *Perceived social support* lainnya dengan persentase sebesar 34,6%, hal ini menunjukkan

bahwa mereka meyakini bahwa keluarga memberikan dukungan emosional, perhatian, dan bantuan saat individu menghadapi masalah.

Aspek kedua yaitu *peer support*. *Peer support* merupakan persepsi dukungan dari rekan kerja atau teman sebaya yang membantu individu mengatasi kesulitan. Contohnya rekan kerja senior bisa membantu pegawai baru memahami prosedur dengan lebih efektif. Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa aspek *peer support* merupakan aspek paling sedikit memberikan sumbangan pembentuk variabel *Perceived social support* dengan persentase sebesar 32,4%. Dengan demikian, pegawai di DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang dikatakan memiliki persepsi yang cukup positif terhadap dukungan sosial dari rekan kerja. Mereka merasa bahwa rekan kerja dapat membantu saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan serta dapat saling berbagi suka dan duka.

Aspek terakhir yaitu *significant others*, aspek ini merupakan persepsi dukungan sosial dari orang yang dianggap penting oleh individu, seperti pimpinan atau atasan yang memberikan bimbingan dan rasa aman. Contohnya, seorang kepala bidang memberikan arahan yang membantu pegawai merasa nyaman dalam pekerjaannya. Aspek *significant others* memberikan sumbangan tertinggi setelah aspek *family support* dengan persentase 32,8%. Dengan demikian, para pegawai di DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang beranggapan bahwa pimpinan memberikan dukungan sosial dengan selalu menghargai pekerjaan yang telah dilakukan dan dapat menerima usulan yang mereka ajukan terkait pekerjaan.

2. Tingkat *Grit* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang

Duckworth et al (dalam Fun et al., 2023) *grit* adalah kemampuan non-kognitif yang mencerminkan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang. Aspek ini dapat menjadi faktor penentu keberhasilan seseorang yang melampaui sekadar bakat atau keteguhan dalam menghadapi tantangan. *Grit* sendiri terdiri dari dua aspek utama, yaitu ketekunan dalam berusaha (*perseverance of effort*) dan konsistensi minat (*consistency of interest*). Menurut Duckworth et al (2007), pegawai dengan *grit* yang baik biasanya menunjukkan semangat dan minat yang konsisten dalam

melaksanakan tanggung jawabnya, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan jangka panjang terhadap pekerjaannya. Ketika menghadapi tekanan, tantangan, atau rasa jenuh dalam pekerjaan, mereka tidak mudah putus asa. Justru, mereka tetap berkonsentrasi dan mencari jalan keluar demi mencapai tujuan awal yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil analisis data, tingkat *grit* pegawai di DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dalam diagram kategorisasi data skala *grit* (Gambar 4.2), yang mencatat bahwa 67,3% pegawai memiliki tingkat *grit* yang cukup baik. Secara lebih rinci, sebanyak 17 pegawai (15,9%) masuk dalam kategori tinggi, 72 pegawai (67,3%) berada di kategori sedang, dan 18 pegawai (16,8%) termasuk dalam kategori rendah.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat *grit* sedang cenderung memiliki ketekunan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, namun mereka belum sepenuhnya konsisten dalam mempertahankan minat dan usaha saat menghadapi tantangan pekerjaan. Mereka tetap berupaya mencapai target, tetapi motivasi mereka dapat berubah tergantung pada kondisi lingkungan kerja dan dukungan yang diterima. Pegawai dengan *grit* tinggi biasanya memiliki semangat pantang menyerah, bekerja keras, serta tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi hambatan. Sebaliknya, pegawai dengan *grit* rendah cenderung kurang termotivasi dalam bekerja, lebih mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, dan hal ini berdampak pada produktivitas mereka di tempat kerja.

Menurut Duckworth (2016) dalam (Fun et al., 2023), terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi perbedaan tingkat skor *grit* pada pegawai, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu dan terdiri dari empat aspek. Pertama, minat (*interest*), yaitu ketertarikan seseorang terhadap hal-hal yang ingin mereka lakukan. Kedua, latihan terfokus (*deliberate practice*), yang mengacu pada disiplin dalam berlatih secara konsisten untuk meningkatkan kemampuan dari waktu ke waktu. Ketiga, tujuan (*purpose*), yaitu ketika seseorang mulai melihat apa yang mereka lakukan sebagai sesuatu yang bermakna dan memiliki

kepentingan dalam hidup mereka. Keempat, harapan (*hope*), yang mencerminkan ketahanan mental untuk terus berusaha dan bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan.

Sedangkan untuk faktor eksternal dipengaruhi oleh lingkungan luar individu yang mencakup pertama, pola asuh (*parenting*) yaitu tindakan dan pola asuh orangtua terhadap anak yang dapat membentuk dan mempengaruhi perilaku anak. Kedua, *field of grit* yaitu perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang. Ketiga, *culture of grit* yaitu budaya organisasi yang mendukung ketahanan yang dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan *grit*. Dan yang terakhir *social support* yaitu dukungan sosial yang didapatkan untuk tetap berusaha mencapai tujuannya.

Dari hasil data skala *grit* yang diungkapkan sedikit selaras dengan apa yang peneliti dapatkan ketika melakukan wawancara dan observasi pra penelitian di kedua dinas tersebut, yaitu beberapa pegawai di DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang menghadapi tantangan dalam pekerjaannya akibat beban kerja yang kompleks dan keterbatasan sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja mereka. Wawancara dengan pegawai mengungkapkan bahwa masalah utama meliputi kurangnya disiplin, sering melewati batas *deadline*, serta tekanan dalam mencapai target. Sementara itu, observasi selama satu bulan juga menunjukkan bahwa ada pegawai yang *resign* karena tergiur tawaran kerja dengan gaji yang lebih tinggi. Selain itu, beberapa pegawai ketika merasa bosan terhadap pekerjaannya, mereka lebih memilih menonton film, tidur, bermain game, atau keluar kantor tanpa izin. Temuan ini mencerminkan dua aspek *grit* yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort*.

Aspek pertama, yaitu *consistency of interest*, mengacu pada kecenderungan pegawai untuk mempertahankan minat terhadap tujuan yang sama dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan hasil analisis, aspek ini memberikan kontribusi paling rendah dibandingkan dengan *perseverance of effort*, dengan persentase sebesar 49,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai cenderung mudah tertarik pada hal-hal baru, tetapi mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus pada tujuan yang

memerlukan waktu lama untuk diselesaikan. Meskipun demikian, mereka tetap berkomitmen terhadap tujuan mereka, bahkan ketika menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, mereka berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi berbagai tantangan, mampu menetapkan prioritas dengan baik, serta tetap antusias dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Aspek kedua yaitu *perseverance of effort*, aspek ini merupakan sejauh mana seorang pegawai berkomitmen untuk terus berupaya dalam mencapai tujuan meskipun menghadapi tantangan. Berdasarkan hasil analisis data, *perseverance of effort* memberikan sumbangan paling besar di variabel *grit* dengan persentase sebesar 50,4%. Dengan demikian, para pegawai di DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang tetap berusaha mengatasi tantangan dan mencapai tujuan meskipun menghadapi kesulitan. Mereka mampu bangkit setelah mengalami kegagalan, menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulai, serta menyelesaikan tugas sesuai target. Selain itu, mereka juga memandang diri mereka sebagai individu yang pekerja keras. Namun, masih terdapat beberapa pegawai yang ragu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang berat.

3. Pengaruh *Perceived social support* terhadap *Grit* Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil analisis regresi terhadap pegawai di DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang, ditemukan bahwa *perceived social support* memiliki kontribusi sebesar 4% terhadap *grit*. Sementara itu, 96% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti minat (*interest*), latihan terfokus (*deliberate practice*), tujuan (*purpose*), harapan (*hope*), pola asuh (*parenting*), lingkungan yang mendukung *grit* (*fields of grit*), serta budaya yang mendorong ketekunan (*culture of grit*). Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa *perceived social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *grit*, dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat *grit* pegawai.

Adapun alasan *perceived social support* memberikan pengaruh hanya 4% saja terhadap *grit* dikarenakan para pegawai tidak selamanya

meningkatkan ketekunan dan semangatnya itu hanya melalui dukungan sosial saja, akan tetapi mereka memiliki motivasi yang kuat dari dirinya sendiri. Sementara itu, *perceived social support* memang penting untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, namun dampaknya terhadap *grit* bisa jadi tidak langsung atau termediasi oleh variabel lain seperti *resiliensi* dan *self efficacy*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangaribuan & Savitri (2019) dalam studi yang berjudul “*Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya terhadap Grit pada Mahasiswa Anggota PSM di Universitas X Bandung*”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap *grit* mahasiswa, dengan kontribusi sebesar 18,4%.

Penelitian lain oleh Oktaviana (2018) dalam studinya “*Pengaruh Self Efficacy dan Perceived social support terhadap Grit pada Mahasiswa Pascasarjana Multidisiplin*” menemukan bahwa *self efficacy* dan *Perceived social support* secara bersama-sama berkontribusi 32,8% terhadap *grit* mahasiswa pascasarjana multidisiplin. Dari jumlah tersebut, *self efficacy* memberikan pengaruh sebesar 43,4%, sementara *perceived social support* sebesar 26,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan *grit* yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan akademik. Selain itu, penelitian oleh Khotimah (2023) dalam “*Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial terhadap Grit pada Mahasiswa Perantauan*” juga menemukan adanya pengaruh positif dari *perceived social support* terhadap *grit* dengan hasil signifikan $p=0,008 < 0,05$). Sementara itu, penelitian Mulyarti (2022) mengungkapkan bahwa *social support* dapat memprediksi tingkat *grit* pada mahasiswa di Kota Makassar dengan kontribusi sebesar 20,3%.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Perceived social support* berpengaruh positif terhadap *grit* pegawai DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang. Dalam penelitian ini, terdapat tiga aspek *perceived social support* yang berperan dalam mempengaruhi *grit* pegawai. Aspek yang paling tinggi memberikan kontribusi adalah aspek *family support* dimana keluarga memberikan dukungan emosional, perhatian, dan bantuan

ketika pegawai menghadapi masalah. Temuan ini sejalan dengan pendapat Duckworth (2016) yang menyatakan bahwa dukungan orang tua (*family support*) merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat *grit* seseorang. Pegawai dengan *grit* tinggi umumnya mendapatkan dukungan sosial yang kuat dari keluarga, yang membantu mereka dalam mengelola stres serta menghadapi tantangan di tempat kerja. Selain itu, dukungan keluarga juga memberikan motivasi yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai, karena adanya empati dan perhatian yang mereka terima (Widodo, 2024).

Pada aspek *peer support* juga berpengaruh terhadap *grit* pegawai DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang meskipun memberikan kontribusi paling sedikit dari aspek-aspek lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Foedirman (2018) menunjukkan adanya keterkaitan antara *peer support* dan *grit*. Pegawai yang merasa mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja cenderung lebih konsisten dalam minat mereka serta tetap gigih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau proyek, kehadiran rekan kerja yang siap membantu dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dan mengurangi perasaan frustrasi. Dengan demikian, semakin kuat *peer support* yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula tingkat *grit* mereka. Sebaliknya, apabila pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja, maka tingkat *grit* mereka juga akan menurun (Pangaribuan & Savitri, 2019).

Aspek terakhir yaitu *significant others*. Aspek ini juga memberikan pengaruh terhadap *grit* pada pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai meyakini pimpinan atau atasan berperan penting membentuk *grit* mereka dalam bekerja. Dukungan dari pimpinan baik itu dalam bentuk motivasi, arahan, dan apresiasi dengan selalu menghargai pekerjaan yang telah dilakukan dan menerima usulan yang mereka ajukan terkait pekerjaan. Dengan demikian, dukungan dari pimpinan juga berkontribusi dalam menjaga semangat kerja pegawai serta mendorong mereka untuk tetap fokus pada target jangka panjang meskipun menghadapi hambatan.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *perceived social support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *grit*. Di antara berbagai aspek *perceived social support*, *family support* merupakan faktor yang paling dominan. Hal ini disebabkan oleh peran penting dukungan keluarga dalam membantu individu mengatasi masalah, menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, serta mengurangi tekanan yang mereka alami (Muna, 2023).

Menurut Sarafino (2017) dukungan sosial adalah bantuan yang diberikan oleh orang-orang di sekitar individu, seperti keluarga, rekan kerja, dan atasan. Dukungan sosial yang memadai sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, terutama ketika menghadapi stres atau tantangan hidup. Dengan adanya dukungan ini, individu merasa lebih dihargai dan nyaman, sehingga dampak negatif dari stres dapat berkurang. Selain itu, dukungan sosial juga berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan mental, termasuk pikiran positif, kebahagiaan, kepuasan diri, serta kemampuan untuk mengelola stres dan menghadapi tantangan jangka panjang. Ketika individu memiliki kesejahteraan mental yang baik, mereka menjadi lebih produktif dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Pegawai yang merasakan *perceived social support* cenderung melihat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih nyaman dan menyenangkan, yang berdampak positif pada kebahagiaan mereka. Selain itu, dukungan sosial yang cukup juga dapat membantu mengurangi risiko gangguan psikologis.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat *Perceived social support* pada pegawai DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang berada dalam kategori sedang. Artinya, pegawai yang berada dalam kategori sedang ini merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya, namun dukungan tersebut tidak selalu konsisten. Dalam beberapa situasi, mereka mungkin merasa didukung, tetapi dalam keadaan lain, mereka bisa merasa kurang mendapatkan dukungan yang diperlukan. Sedangkan aspek *family support* berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa umumnya para pegawai mendapatkan dukungan sosial dari keluarga mereka.
2. Tingkat *Grit* pegawai DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang juga berada dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat *grit* sedang cenderung memiliki ketekunan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, namun mereka belum sepenuhnya konsisten dalam mempertahankan minat dan usaha saat menghadapi tantangan pekerjaan. Sedangkan aspek *perseverance of effort* berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa umumnya para pegawai tetap berusaha mengatasi tantangan dan mencapai tujuan meskipun menghadapi kesulitan.
3. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *perceived social support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *grit*, dengan memberikan kontribusi sebesar 4%. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti semakin tinggi *perceived social support*, maka semakin tinggi pula *grit* pegawai. Aspek *perceived social support* yang paling berpengaruh memberikan kontribusi terhadap *grit* adalah aspek *family support* karena keluarga membantu pegawai dalam mengatasi masalah,

menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, serta mengurangi tekanan yang mereka alami.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai (Subjek Penelitian)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *grit* dan *perceived social support* pada pegawai DP3A Kabupaten Malang dan DP3AP2KB Kota Malang berada pada kategori sedang. Oleh karena itu, pegawai disarankan untuk lebih aktif membangun hubungan yang lebih erat dengan lingkungan sosial, seperti keluarga, rekan kerja, dan atasan. Dengan adanya dukungan sosial yang kuat, pegawai dapat mempertahankan minat dan usaha dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka.

2. Bagi Pihak Instansi

Instansi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, misalnya dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, instansi juga disarankan untuk mengadakan pelatihan atau workshop guna meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Hal ini dapat membantu mereka dalam mengembangkan ketekunan dan konsistensi dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga penelitian selanjutnya diperlukan untuk mendalami faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *grit*. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan aspek tambahan seperti minat (*interest*), latihan terfokus (*deliberate practice*), tujuan (*purpose*), harapan (*hope*), pola asuh (*parenting*), lingkungan yang mendukung *grit* (*fields of grit*), serta budaya yang mendorong ketekunan (*culture of grit*). Selain itu, jika penelitian dilakukan pada populasi yang sama, sebaiknya menggunakan sampel yang lebih luas agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat mengurangi

keterbatasan dalam mengukur pengaruh *perceived social support* terhadap *grit*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aimatusholica, P. (2024). Hubungan Hope dan Self Efficacy dengan *Grit* Akademik pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. In *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Amawidyati, S. A. G., Rizki, B. M., & Ulya, L. L. (2022). “Navigating The Storm”: Peran *Grit* sebagai Penghambat Stres Mahasiswa di Masa Pandemi. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 14(2), 62–72. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v14i2.33719>
- Andarini, S. R., & Fatma, A. (2013). Hubungan Antara Distress dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi. *Talenta Psikologi*, 2(2), 159–179.
- Anindhyta, C. K., & Yudiarso, A. (2022). Korelasi Antara *Grit* Dan Kepuasan Kerja : Studi Meta-Analisis. *Psycho Idea*, 20(2), 184–192. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v20i2.12697>
- Arifin, Z. (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azzahro. (2015). *Komitmen Organisasi Musyrif-musyrifah di Pusat Ma’had Al Jami’ah UIN Maliki Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands – Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*,

22(3), 273–285. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and The Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/doi/10.1037/0033-2909.98.2.310>

Credé, M. (2018). What Shall We Do About *Grit*? A Critical Review of What We Know and What We Don't Know. *Educational Researcher*, 47(9), 606–611. <https://doi.org/10.3102/0013189X18801322>

Credé, M., Tynan, M. C., Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2016). Much A do About *Grit*: A Meta-Analytic Synthesis of the *Grit* Literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492–511. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/pspp0000102>

Dinas Pemberdayaan Perembuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Malang. Diakses pada <https://dp3a.malangkab.go.id/pd/>

Dinas Sosial P3P2KB Kota Malang, Diakses pada <https://sosdp3ap2kb.malangkota.go.id/>

Dintari, S. R. (2019). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN SOSIAL DAN SELF-COMPASSION PADA ORANG TUA ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS*. Universitas Negeri Jakarta.

Duckworth, A. (2016). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. Scribder.

Duckworth, Angela L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). *Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

Duckworth, Angela Lee, & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short *Grit* Scale (*Grit-S*). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>

Etik, E. T. (2021). Pentingnya Knowledge, Skill, Attitude dan Kompetensi untuk Mewujudkan Kinerja yang Profesional (Studi Kasus pada ASN di Kodiklatal

- Morokrengan Surabaya). Academia Open, Hukum dan Ilmu Sosial.
- Fabelico, F. L., & Afalla, B. T. (2020). PERSEVERANCE AND PASSION IN THE TEACHING PROFESSION : TEACHERS ' GRIT, SELF-EFFICACY, BURNOUT, AND PERFORMANCE. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 108–119.
- Foedirman, C. J. (2018). *Hubungan Dukungan Sosial dalam Komunitas dan Grit pada Anggota Aktif OMK Gereja Katholik "X" Bandung*. (Skripsi). Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha
- Fun, L. F., Mikarsa, H. L., Putri, D. K., & Gunadarma, U. (2023). Gambaran Grit Pada Mahasiswa di Indonesia. *Scholaria : Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* , 13(3), 240–246.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustia, M. (2019). *KONTRIBUSI HOPE PADA PEKERJAAN TERHADAP GRIT PADA POLISI DI SATBRIMOB SUMATERA BARAT*. Universitas Negeri Padang.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hou, X. L., Becker, N., Hu, T. Q., Koch, M., Xi, J. Z., & Möttus, R. (2022). Do Grittier People Have Greater Subjective Well-Being? A Meta-Analysis. *Personality & social psychology bulletin*, 48(12), 1701–1716. <https://doi.org/10.1177/01461672211053453>
- Izzah, F. N., & Ariana, A. D. (2022). Hubungan *Perceived social support* dengan Perilaku Non-suicidal Self- Injury pada Remaja. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 70–77.
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit

requires perseverance and passion to positively predict performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(40), 9980–9985. <https://doi.org/10.1073/pnas.1803561115>

Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1281–1290. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.019>

Khotimah, N. (2023). *PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP GRIT PADA MAHASISWA PERANTAUAN*. Universitas Mercu Buana.

Kwon, H. W. (2021). Are Gritty People Happier than Others?: Evidence from the United States and South Korea. *Journal of Happiness Studies*, 22(7), 2937–2959. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00343-4>

Lucy Lutviantari, C., & Wulan Saptandari, E. (2024). The Role of Self-Efficacy and Social Support for *Grit* in Master of Professional Psychology Students. *KnE Social Sciences*, 2024, 508–516. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i6.15300>

Maarif, A. H. alfafa. (2024). *PENGARUH GRIT , SOCIAL SUPPORT , DAN SYUKUR TERHADAP WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN DI JABODETABEK*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Mardhotillah, R. N. (2023). *PENGARUH REGULASI DIRI DAN PERCEIVED SOCIAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN BANK BPR BKK KEBUMEN (PERSERODA)*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Moen, F., & Olsen, M. (2020). New Ideas in Psychology *Grit* : A unique protective factor of coaches well-being and burnout? *New Ideas in Psychology*, 59(March), 100794. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2020.100794>

Mora, L., Hakim, A. R., & Wahidin, W. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Grit* Pada Mahasiswa Psikologi Di Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 8(1), 25–31. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v8i1.5538>

- Mulyarti, N. (2022). *SOCIAL SUPPORT DAN HOPE SEBAGAI PREDIKTOR GRIT PADA MAHASISWA DI KOTA MAKASSAR*. Universitas Bosowa Makassar.
- Muna, L. Y. (2023). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Sosial dan Kesepian, Dengan Resiliensi Pada Remaja di Panti Asuhan Kota Semarang*. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Novanto, A. F. L. (2023). *Pengaruh Growth Mindset Terhadap Grit Akademik Pada Santri Pesantren Mahasiswa Al-Hikmah Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Oktaviana, M. (2018). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN PERCEIVED SOCIAL SUPPORT TERHADAP GRIT PADA MAHASISWA PASCASARJANA MULTIDISIPLIN*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:217463692>
- Pangaribuan, N., & Savitri, J. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya terhadap *Grit* pada Mahasiswa Anggota PSM di Universitas “ X ” Bandung. *Humanitas*, 3(2), 103–114.
- Prabandari, A. K., Zamralita, Z., & Saraswati, K. D. H. (2023). *PENGARUH GRIT TERHADAP TASK PERFORMANCE PADA KARYAWAN PT. X*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 7(3), 602-608.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Rahma, U., Pramitadewi, R. K. P., Faizah, & Perwiradara, Y. (2020). Pengaruh persepsi dukungan sosial terhadap kesejahteraan di sekolah siswa sma. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 7(2), 163–176. <https://doi.org/10.24854/jpu02020-270>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2017). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions: Stress, Biopsychosocial Factors, and Illness*. *New Jersey : John Wiley & amp*
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat

- Siregar, Syofian. (2015). *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : PUSTAKA BARU PRESS
- Sulaeman, M. R., & Kustimah, K. (2024). Hubungan *Perceived social support* dengan Psychological Well-Being pada Ibu Bekerja. *Journal of Psychological Science and Profession*, 8(1), 52. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v8i1.53033>
- Tamba, W. F., & Wicaksono, D. A. (2023). Alat Ukur *Grit* Dalam Bidang Psikologi: Literatur Review. *SIKONTAN JOURNAL : Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 1(4), 269–276.
- Tualeka, T. D., & Bashori, K. (2023). Menjelajahi *Grit*: Sebuah Kajian Literatur Naratif. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 6340–6346. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.1946>
- Widodo, V. (2024). Analisis Persepsi Dukungan Keluarga (*Perceived Family support*), Dukungan Tempat Kerja (*Perceived Workplace Support*) dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work Life Balanced*) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 116–126.

<https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1637>

Wulandari, E. A. (2020). *PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN PERCEIVED SOCIAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT PADA PEKERJA KREATIF GENERASI MILLENIAL*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian DP3AP2KB Kota Malang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 226/FPsi.1/PP.009/2/2025

14 Februari 2025

Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Kepala DP3AP2KB Kota Malang

Jl. Ki Ageng Gribig No.5, Kedungkandang, Kec.
Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65139
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : ROBIATIN NAILIL MUNA/210401110014
Tempat Penelitian : DP3AP2KB Kota Malang
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Social Support* terhadap *Grit* pada Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang
Dosen Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 14-02-2025 s.d 23-02-2025
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Ali Ridho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Wakil Dekan 2 dan 3;
3. Ketua Prodi;
4. Kabag Tata Usaha.



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : CrICfx



Lampiran 2. Surat Penelitian DP3A Kabupaten Malang



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 3545/FPsi.1/PP.009/12/2024
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

04 Desember 2024

Kepada Yth.
Kepala DP3A Kabupaten Malang
Jl. Nusa Barong No.13, Kasin, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa
Timur 65117
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : ROBIATIN NAILIL MUNA/210401110014
Tempat Penelitian : DP3A Kabupaten Malang
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Social Support* terhadap *Grit* pada Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 01-12-2024 s.d 31-12-2024
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik.



Ali Ridho

Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : aubhMg

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *GRIT* PADA PEGAWAI DP3AP2KB KOTA DAN KABUPATEN MALANG

A. Pengantar

Kuesioner penelitian ini dibuat sebagai alat pengumpul data bagi peneliti. Dalam kuesioner ini, anda diminta untuk memberikan jawaban dengan jujur dan benar sesuai dengan apa yang dialami dengan sebenarnya. Kesediaan anda dalam mengisi angket ini merupakan jasa yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Sebagai ucapan terimakasih, peneliti telah menyiapkan *reward* bagi 5 orang yang beruntung akan mendapatkan saldo e-money (*via shopeepay, dana, gopay dll*) dan akan diundi melalui nomor yang akan diinput pada bagian identitas. Atas kesediaannya, peneliti mengucapkan terimakasih.

B. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin : L/P
 Umur :
 Instansi :
 Jabatan saat ini :
 No. HP (*e-money*) :

C. Petunjuk Pengisian

Petunjuk pengisian angket:

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Berikan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda secara jujur dan obyektif dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat
3. Pilih jawaban yang tersedia adalah:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Hasil pengisian jawaban pada angket ini tidak ada jawaban yang benar dan yang salah, hanya untuk memberikan bantuan penyelesaian Pendidikan saya ditingkat S1
5. Atas bantuan dan kesediaan anda untuk memberikan jawaban pada angket saya ucapkan terimakasih.

SELAMAT MENGERJAKAN

1. Skala *Perceived social support*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Keluarga saya berusaha untuk mencari informasi terkait pekerjaan				
2	Keluarga saya selalu memberi nasehat saat saya kesulitan dalam bekerja				
3	Keluarga saya selalu menenangkan ketika menghadapi masalah dalam bekerja				
4	Keluarga selalu menghibur saat saya sedang kesusahan				
5	Rekan-rekan kerja mau membantu saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
6	Saya dapat mengandalkan rekan-rekan kerja ketika ada masalah				
7	Saya memiliki rekan kerja yang bisa saling berbagi suka dan duka				
8	Kepada rekan kerja, saya dapat menceritakan masalah yang saya hadapi				
9	Pimpinan di kantor DP3AP2KB selalu ada ketika saya membutuhkannya				
10	Pimpinan di kantor DP3AP2KB dapat menerima keluh kesah yang saya alami dalam bekerja				
11	Pimpinan di kantor DP3AP2KB selalu menghargai pekerjaan yang telah saya lakukan				
12	Pimpinan di kantor DP3AP2KB dapat menerima usulan yang saya ajukan terkait pekerjaan				

2. Skala *Grit*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengejar tujuan yang berbeda dari yang sudah ditetapkan				
2	Saya mudah tertarik dengan kegiatan baru				
3	Saya berusaha mengatasi tantangan meskipun itu terasa sulit				
4	Saya kesulitan untuk mempertahankan fokus pada tujuan yang membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikannya				
5	Meskipun sulit, saya tetap berusaha mengejar tujuan dalam pekerjaan				
6	Minat saya berubah-ubah saat ada sesuatu yang baru				
7	Kegagalan membuat saya terus bersemangat				

8	Saya terobsesi dengan ide tertentu hanya untuk waktu yang singkat				
9	Saya menyelesaikan apapun yang saya mulai				
10	Ide baru mengalihkan perhatian saya dari yang sebelumnya				
11	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target				
12	Saya adalah orang yang pekerja keras				
13	Saya tetap berkomitmen pada tujuan meskipun ada tekanan pekerjaan yang tinggi				
14	Saya dapat menetapkan prioritas dengan baik untuk memastikan setiap pekerjaan selesai tepat waktu				
15	Saya berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi berbagai kendala				
16	Saya tetap antusias mengejar tujuan meskipun memerlukan waktu yang lama				
17	Saya sering berhenti berusaha setelah menghadapi kegagalan				
18	Saya ragu dapat menyelesaikan pekerjaan yang berat				
19	Kegagalan seringkali membuat saya kehilangan motivasi untuk terus mencoba				
20	Saya mudah menyerah jika menghadapi pekerjaan yang lebih sulit dari perkiraan awal				

~~~**TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASINYA**~~~

## Lampiran 4. Lembar Expert Judgment (1)

### SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI RATER

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si  
 Pekerjaan : Dosen  
 NIP/NIDN : 197605052005011003

Menyatakan bersedia menjadi rater untuk skala *grit* dan skala *perceived social support* yang akan digunakan dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh *Perceived Social Support* terhadap *Grit* pada Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang" yang disusun oleh :

Nama : Robiatin Nailil Muna  
 NIM : 210401110014

Adapun catatan yang diberikan untuk skala *grit* dan skala *perceived social support* adalah sebagai berikut :

Over all sudah benar, namun bersaran saja  
 bagaimana jika kriteri DP3A nya di susun

Malang,  
 Rater,

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

## Lampiran 5. Lembar Expert Judgment (2)

**PERSETUJUAN PROFESSIONAL JUDGEMENT**

Hal : Permohonan Validasi Instrumen Penelitian  
Lampiran : 1 Bandel

Yth. Bapak Dr. Andik Rony Irawan, M.Si  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sehubungan dengan rencana penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir/skripsi, dengan ini saya :

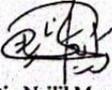
|                                |                                                                                                                 |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama Lengkap                   | : Robiatin Nailil Muna                                                                                          |
| NIM                            | : 210401110014                                                                                                  |
| Program Studi/Fakultas         | : Psikologi/Fakultas Psikologi                                                                                  |
| Dosen Pembimbing               | : Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi                                                                                |
| Judul Penelitian               | : Pengaruh <i>Perceived Social Support</i> terhadap <i>Grit</i> pada Pegawai DP3AP2KB Kota dan Kabupaten Malang |
| Instrumen yang akan divalidasi | : 1. Skala <i>grit</i><br>2. Skala <i>perceived social support</i>                                              |

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan memberikan validasi terhadap instrumen penelitian yang akan saya gunakan dalam penelitian saya. Sebagai bahan pertimbangan bersama ini saya lampirkan **Teori, Kisi-kisi instrumen, dan Instrumen penelitian** sesuai format yang akan digunakan dalam proses pengambilan data.

Demikian permohonan yang dapat saya sampaikan, atas bantuan dan perhatian serta mendahului perkenannya, saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Malang, 04 Februari 2025

  
Robiatin Nailil Muna  
NIM. 210401110014

Ace  
Agus



**Lampiran 7. Hasil Analisis Aiken's V PSS**

| Butir    | Penilai |    |     | S <sub>1</sub> | S <sub>2</sub> | S <sub>3</sub> | $\sum^s$ | n(c-1) | V     | Ket    |
|----------|---------|----|-----|----------------|----------------|----------------|----------|--------|-------|--------|
|          | I       | II | III |                |                |                |          |        |       |        |
| Butir_01 | 4       | 3  | 4   | 3              | 2              | 3              | 8        | 9      | 0,889 | TINGGI |
| Butir_02 | 4       | 3  | 4   | 3              | 2              | 3              | 8        | 9      | 0,889 | TINGGI |
| Butir_03 | 4       | 3  | 3   | 3              | 2              | 2              | 7        | 9      | 0,778 | SEDANG |
| Butir_04 | 4       | 3  | 4   | 3              | 2              | 3              | 8        | 9      | 0,889 | TINGGI |
| Butir_05 | 4       | 3  | 4   | 3              | 2              | 3              | 8        | 9      | 0,889 | TINGGI |
| Butir_06 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_07 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_08 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_09 | 4       | 4  | 3   | 3              | 3              | 2              | 8        | 9      | 0,889 | TINGGI |
| Butir_10 | 4       | 3  | 4   | 3              | 2              | 3              | 8        | 9      | 0,889 | TINGGI |
| Butir_11 | 4       | 3  | 4   | 3              | 2              | 3              | 8        | 9      | 0,889 | TINGGI |
| Butir_12 | 4       | 3  | 3   | 3              | 2              | 2              | 7        | 9      | 0,778 | SEDANG |

| Butir      | Penilai |    |     | S <sub>1</sub> | S <sub>2</sub> | S <sub>3</sub> | $\sum^s$ | V     | Ket    |
|------------|---------|----|-----|----------------|----------------|----------------|----------|-------|--------|
|            | I       | II | III |                |                |                |          |       |        |
| Butir 1-12 | 48      | 40 | 45  | 36             | 28             | 33             | 97       | 0,898 | TINGGI |

**Lampiran 8. Hasil Analisis Aiken's V Grit**

| Butir    | Penilai |    |     | S <sub>1</sub> | S <sub>2</sub> | S <sub>3</sub> | $\sum^s$ | n(c-1) | V     | Ket    |
|----------|---------|----|-----|----------------|----------------|----------------|----------|--------|-------|--------|
|          | I       | II | III |                |                |                |          |        |       |        |
| Butir_01 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_02 | 2       | 4  | 3   | 1              | 3              | 2              | 6        | 9      | 0,667 | SEDANG |
| Butir_03 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_04 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_05 | 4       | 4  | 3   | 3              | 3              | 2              | 8        | 9      | 0,889 | TINGGI |
| Butir_06 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_07 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_08 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_09 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_10 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_11 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_12 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_13 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_14 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_15 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_16 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_17 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_18 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_19 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |
| Butir_20 | 4       | 4  | 4   | 3              | 3              | 3              | 9        | 9      | 1     | TINGGI |

| Butir      | Penilai |    |     | S <sub>1</sub> | S <sub>2</sub> | S <sub>3</sub> | $\sum^s$ | V     | Ket    |
|------------|---------|----|-----|----------------|----------------|----------------|----------|-------|--------|
|            | I       | II | III |                |                |                |          |       |        |
| Butir 1-20 | 78      | 80 | 78  | 58             | 60             | 58             | 176      | 0,978 | TINGGI |

## Lampiran 9. Output Uji Validitas Skala PSS

## Correlations

|                 |                     | X1     | X2     | X3     | X4     | X5     | X6     | X7     | X8     | X9     | X10    | X11    | X12    | Zscore<br>(total_x) |
|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| X1              | Pearson Correlation | 1      | ,442** | ,258** | ,099   | ,057   | ,030   | ,138   | ,237*  | ,135   | ,105   | ,196*  | ,086   | ,446**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,007   | ,309   | ,559   | ,757   | ,157   | ,014   | ,164   | ,283   | ,043   | ,376   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X2              | Pearson Correlation | ,442** | 1      | ,278** | ,239*  | ,175   | ,144   | ,263** | ,309** | ,005   | ,119   | ,208*  | ,098   | ,497**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,004   | ,013   | ,071   | ,140   | ,006   | ,001   | ,958   | ,222   | ,032   | ,316   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X3              | Pearson Correlation | ,258** | ,278** | 1      | ,551** | ,309** | ,278** | ,069   | -,103  | ,197*  | ,292** | ,296** | ,323** | ,548**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,007   | ,004   |        | ,000   | ,001   | ,004   | ,479   | ,291   | ,042   | ,002   | ,002   | ,001   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X4              | Pearson Correlation | ,099   | ,239*  | ,551** | 1      | ,382** | ,312** | ,242*  | ,056   | ,345** | ,511** | ,213*  | ,256** | ,620**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,309   | ,013   | ,000   |        | ,000   | ,001   | ,012   | ,565   | ,000   | ,000   | ,028   | ,008   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X5              | Pearson Correlation | ,057   | ,175   | ,309** | ,382** | 1      | ,367** | ,322** | ,150   | ,354** | ,302** | ,279** | ,311** | ,581**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,559   | ,071   | ,001   | ,000   |        | ,000   | ,001   | ,124   | ,000   | ,002   | ,004   | ,001   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X6              | Pearson Correlation | ,030   | ,144   | ,278** | ,312** | ,367** | 1      | ,183   | ,313** | ,297** | ,350** | ,334** | ,359** | ,585**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,757   | ,140   | ,004   | ,001   | ,000   |        | ,060   | ,001   | ,002   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X7              | Pearson Correlation | ,138   | ,263** | ,069   | ,242*  | ,322** | ,183   | 1      | ,453** | ,292** | ,047   | ,228*  | ,178   | ,507**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,157   | ,006   | ,479   | ,012   | ,001   | ,060   |        | ,000   | ,002   | ,627   | ,018   | ,066   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X8              | Pearson Correlation | ,237*  | ,309** | -,103  | ,056   | ,150   | ,313** | ,453** | 1      | ,321** | ,262** | ,258** | ,255** | ,542**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,014   | ,001   | ,291   | ,565   | ,124   | ,001   | ,000   |        | ,001   | ,006   | ,007   | ,008   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X9              | Pearson Correlation | ,135   | ,005   | ,197*  | ,345** | ,354** | ,297** | ,292** | ,321** | 1      | ,502** | ,511** | ,414** | ,633**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,164   | ,958   | ,042   | ,000   | ,000   | ,002   | ,002   | ,001   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X10             | Pearson Correlation | ,105   | ,119   | ,292** | ,511** | ,302** | ,350** | ,047   | ,262** | ,502** | 1      | ,464** | ,400** | ,628**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,283   | ,222   | ,002   | ,000   | ,002   | ,000   | ,627   | ,006   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X11             | Pearson Correlation | ,196*  | ,208*  | ,296** | ,213*  | ,279** | ,334** | ,228*  | ,258** | ,511** | ,464** | 1      | ,509** | ,626**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,043   | ,032   | ,002   | ,028   | ,004   | ,000   | ,018   | ,007   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| X12             | Pearson Correlation | ,086   | ,098   | ,323** | ,256** | ,311** | ,359** | ,178   | ,255** | ,414** | ,400** | ,509** | 1      | ,578**              |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,376   | ,316   | ,001   | ,008   | ,001   | ,000   | ,066   | ,008   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000                |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |
| Zscore(total_x) | Pearson Correlation | ,446** | ,497** | ,548** | ,620** | ,581** | ,585** | ,507** | ,542** | ,633** | ,628** | ,626** | ,578** | 1                   |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |                     |
|                 | N                   | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107    | 107                 |

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

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



**Lampiran 11. Output Uji Reliabilitas Skala PSS**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N   | %     |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid                 | 107 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
|       | Total                 | 107 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,796             | 12         |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1  | 33,39                      | 14,863                         | ,279                             | ,801                             |
| X2  | 32,93                      | 15,070                         | ,380                             | ,787                             |
| X3  | 33,14                      | 14,593                         | ,424                             | ,783                             |
| X4  | 33,04                      | 14,225                         | ,509                             | ,774                             |
| X5  | 33,07                      | 14,590                         | ,471                             | ,778                             |
| X6  | 33,48                      | 14,346                         | ,464                             | ,779                             |
| X7  | 33,15                      | 15,015                         | ,391                             | ,786                             |
| X8  | 33,47                      | 14,270                         | ,391                             | ,788                             |
| X9  | 33,46                      | 14,232                         | ,528                             | ,773                             |
| X10 | 33,32                      | 14,408                         | ,530                             | ,773                             |
| X11 | 33,10                      | 14,980                         | ,553                             | ,775                             |
| X12 | 33,24                      | 15,186                         | ,499                             | ,779                             |

**Lampiran 12. Output Uji Reliabilitas Skala *Grit***

**Case Processing Summary**

|       |                       | N   | %     |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid                 | 107 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
|       | Total                 | 107 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,810             | 20         |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1  | 59,33                      | 25,241                         | ,291                             | ,809                             |
| Y2  | 59,90                      | 27,961                         | -,086                            | ,838                             |
| Y3  | 58,95                      | 26,215                         | ,244                             | ,809                             |
| Y4  | 59,47                      | 25,949                         | ,251                             | ,809                             |
| Y5  | 59,02                      | 25,830                         | ,368                             | ,802                             |
| Y6  | 59,25                      | 24,964                         | ,479                             | ,796                             |
| Y7  | 59,13                      | 25,662                         | ,358                             | ,803                             |
| Y8  | 59,47                      | 26,119                         | ,223                             | ,811                             |
| Y9  | 58,84                      | 25,041                         | ,497                             | ,796                             |
| Y10 | 59,45                      | 24,948                         | ,415                             | ,800                             |
| Y11 | 59,08                      | 25,832                         | ,383                             | ,802                             |
| Y12 | 59,04                      | 25,602                         | ,448                             | ,799                             |
| Y13 | 58,99                      | 25,047                         | ,543                             | ,794                             |
| Y14 | 59,00                      | 25,642                         | ,399                             | ,801                             |
| Y15 | 58,97                      | 25,046                         | ,560                             | ,794                             |
| Y16 | 58,99                      | 25,104                         | ,447                             | ,798                             |
| Y17 | 59,15                      | 24,940                         | ,535                             | ,794                             |
| Y18 | 59,31                      | 24,253                         | ,556                             | ,791                             |
| Y19 | 59,13                      | 24,247                         | ,572                             | ,791                             |
| Y20 | 59,04                      | 24,753                         | ,497                             | ,795                             |

### Lampiran 13. Output Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 107                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | ,97979374               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,067                    |
|                                  | Positive       | ,067                    |
|                                  | Negative       | -,044                   |
| Test Statistic                   |                | ,067                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Lampiran 14. Output Uji Linieritas

#### ANOVA Table

|          |                |                          | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|----------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Grit* X1 | Between Groups | (Combined)               | 2389,352       | 74  | 32,289      | 1,823  | ,031 |
|          |                | Linearity                | 329,586        | 1   | 329,586     | 18,612 | ,000 |
|          |                | Deviation from Linearity | 2059,766       | 73  | 28,216      | 1,593  | ,073 |
|          | Within Groups  |                          | 566,667        | 32  | 17,708      |        |      |
|          | Total          |                          | 2956,019       | 106 |             |        |      |

### Lampiran 15. Output Analisis Regresi Linier Sederhana

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1     | PSS <sup>b</sup>  | .                 | Enter  |

- a. Dependent Variable: Grit
- b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 53,034                      | 4,453      |                           | 11,909 | ,000 |
|       | PSS        | ,255                        | ,122       | ,200                      | 2,092  | ,039 |

a. Dependent Variable: Grit

**Lampiran 16. Output Koefisien Determinasi****Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,200 <sup>a</sup> | ,040     | ,031              | 5,199                      |

a. Predictors: (Constant), PSS

**Lampiran 17. Output Kategorisasi Data Skala PSS****kategorisasi\_x**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 15        | 14,0    | 14,0          | 14,0               |
|       | 2     | 78        | 72,9    | 72,9          | 86,9               |
|       | 3     | 14        | 13,1    | 13,1          | 100,0              |
|       | Total | 107       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Lampiran 18. Output Kategorisasi Data Skala Grit****grit**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 18        | 16,8    | 16,8          | 16,8               |
|       | 2     | 72        | 67,3    | 67,3          | 84,1               |
|       | 3     | 17        | 15,9    | 15,9          | 100,0              |
|       | Total | 107       | 100,0   | 100,0         |                    |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 54  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 55  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 56  | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 57  | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 30 |
| 58  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 31 |
| 59  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 33 |
| 60  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 61  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 43 |
| 62  | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 63  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 64  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 65  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 66  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 67  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 68  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 69  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 34 |
| 70  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 71  | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 72  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 73  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 74  | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 75  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 76  | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 77  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 78  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 79  | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 80  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 81  | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 82  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 36 |
| 83  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 84  | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 85  | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 86  | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 |
| 87  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 88  | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 89  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 90  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 91  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 92  | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 33 |
| 93  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 34 |
| 94  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 95  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 96  | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 97  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 98  | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 99  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 101 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 |
| 102 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 104 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 105 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 106 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 107 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 31 |

Lampiran 20. Tabulasi Data Skala *Grit*

| NO | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | TOTAL2 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| 1  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 1   | 2   | 2   | 59     |
| 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 68     |
| 3  | 1  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 1   | 1   | 57     |
| 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 54     |
| 5  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 1  | 3  | 1  | 4  | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 53     |
| 6  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 52     |
| 7  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 52     |
| 8  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 50     |
| 9  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 53     |
| 10 | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 54     |
| 11 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 52     |
| 12 | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 54     |
| 13 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 61     |
| 14 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 51     |
| 15 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 54     |
| 16 | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 56     |
| 17 | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 58     |
| 18 | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 1  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 55     |
| 19 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 51     |
| 20 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 53     |
| 21 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 57     |
| 22 | 2  | 1  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 57     |
| 23 | 1  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 55     |
| 24 | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 4  | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 51     |
| 25 | 1  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   | 43     |
| 26 | 1  | 2  | 3  | 1  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 52     |
| 27 | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 1  | 4  | 2  | 4  | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 1   | 1   | 56     |
| 28 | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 51     |
| 29 | 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 1  | 3  | 3  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 2   | 2   | 2   | 54     |
| 30 | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 63     |
| 31 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 53     |
| 32 | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 1  | 3  | 4  | 3  | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 1   | 1   | 57     |
| 33 | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 1   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 1   | 1   | 1   | 53     |
| 34 | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 1  | 4  | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 54     |
| 35 | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 55     |
| 36 | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 50     |
| 37 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 54     |
| 38 | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 56     |
| 39 | 1  | 3  | 4  | 1  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 3   | 1   | 2   | 1   | 1   | 51     |
| 40 | 1  | 4  | 4  | 1  | 4  | 1  | 3  | 2  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 52     |
| 41 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 60     |
| 42 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 57     |
| 43 | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 1   | 58     |
| 44 | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 1   | 1   | 1   | 60     |
| 45 | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   | 53     |
| 46 | 1  | 4  | 4  | 1  | 4  | 1  | 3  | 2  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 1   | 1   | 52     |
| 47 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 52     |
| 48 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 51     |
| 49 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 54     |
| 50 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 60     |
| 51 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 55     |
| 52 | 2  | 1  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 51     |
| 53 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 51     |
| 54 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   | 55     |
| 55 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 55     |
| 56 | 1  | 3  | 4  | 1  | 4  | 1  | 3  | 1  | 4  | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 51     |
| 57 | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 52     |
| 58 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 54     |
| 59 | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 52     |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 60  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 50 |
| 61  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 62  | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 63  | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 64  | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 65  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 66  | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 67  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 68  | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 52 |
| 69  | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 70  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 50 |
| 71  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 50 |
| 72  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 61 |
| 73  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 52 |
| 74  | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 75  | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 62 |
| 76  | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 50 |
| 77  | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 49 |
| 78  | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 51 |
| 79  | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 56 |
| 80  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 |
| 81  | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 52 |
| 82  | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 56 |
| 83  | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 84  | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 52 |
| 85  | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 86  | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 |
| 87  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55 |
| 88  | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 89  | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 50 |
| 90  | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 91  | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 92  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 51 |
| 93  | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 |
| 94  | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 95  | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 55 |
| 96  | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 97  | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57 |
| 98  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 49 |
| 99  | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 55 |
| 100 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 52 |
| 101 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 48 |
| 102 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 53 |
| 103 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 56 |
| 104 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55 |
| 105 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 106 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 107 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 54 |

## Lampiran 21 Hasil Turnitin

| turnitin.docx        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                 |                |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|
| ORIGINALITY REPORT   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                 |                |
| <b>12%</b>           | <b>12%</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>1%</b>       | <b>6%</b>      |
| SIMILARITY INDEX     | INTERNET SOURCES                                                                                                                                                                                                                                                                                          | PUBLICATIONS    | STUDENT PAPERS |
| PRIMARY SOURCES      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                 |                |
| <b>1</b>             | <a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                                                | <b>7%</b>       |                |
| <b>2</b>             | <a href="https://sosdp3ap2kb.malangkota.go.id">sosdp3ap2kb.malangkota.go.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                                        | <b>2%</b>       |                |
| <b>3</b>             | <a href="https://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                                                  | <b>1%</b>       |                |
| <b>4</b>             | Imam Izzulsyah, Iken Setiawan, Jhodi Adi Sihamat, Haef Iliyyin, Puput Syakila.<br>"PENGARUH SISTEM PEMBELAJARAN HYBRID TERHADAP TINGKAT PEMAHAMAN MAHASISWA DI JURUSAN MATEMATIKA UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG TAHUN AJARAN 2021/2022", Fraction: Jurnal Teori dan Terapan Matematika, 2023<br>Publication | <b>1%</b>       |                |
| <b>5</b>             | Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang<br>Student Paper                                                                                                                                                                                                                                            | <b>1%</b>       |                |
| <b>6</b>             | <a href="https://publish.ojs-indonesia.com">publish.ojs-indonesia.com</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                                              | <b>1%</b>       |                |
| Exclude quotes       | On                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Exclude matches | < 1%           |
| Exclude bibliography | On                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                 |                |

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Robiatin Nailil Muna  
 NIM : 210401110014  
 Tempat Tanggal Lahir : Tuban, 07 Maret 2003  
 Jurusan/Fakultas : Psikologi/Psikologi  
 Alamat : Jln. Masjid Baiturrahman, RT. 03, RW. 02, Ds. Beji, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban  
 Email : [robiatinnaililmuna@gmail.com](mailto:robiatinnaililmuna@gmail.com)  
 Riwayat Pendidikan Formal
 

- RA Manbail Futuh (2007-2009)
- MI Manbail Futuh (2009-2015)
- MTs Manbail Futuh (2015-2018)
- MAN 3 Jombang (2018-2021)
- UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2021-2025)

 Riwayat Organisasi
 

- Musyrifah Ma'had Al-Jami'ah UIN Malang (2022-2023)
- Anggota HIMMABA Komisariat UIN Malang (2022-2024)
- Ketua Dinas Kajian Islam DEMA Fakultas Psikologi (2023-2024)
- Ketua Divisi Kajian HIMMABA Cabang Malang Raya (2024-2025)