

**PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP PROKRASTINASI
KERJA DALAM PENGISIAN E-MENTAL PADA PERSONEL
DITSAMAPTA POLDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Derajat
Sarjana S-1 Psikologi



Oleh:
Muhammad Irfan
2009110004

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

11 FEB 2025

PENGESAHAN

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

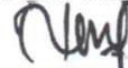



Dekan,

(Hanna Amalia, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Dewan Penguji

1. Nur Hasmalawati, M.Si
2. Sriana Septiawati, M.Si
3. Sukri Karim, M.Si
4. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog

Tanda Tangan

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Irfan

NIM : 2009110004

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Prokrastinasi Kerja Dalam Pengisian E-Mental Pada Personel Ditsamapta Polda Aceh” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 7 Februari 2025

Yang Menyatakan,



Muhammad Irfan
2009110004

MOTTO

"Setiap kesalahan adalah langkah menuju kesuksesan jika Anda belajar darinya."

(Anonim)



PERSEMBAHAN

“Dan seandainya semua pohon yang ada di bumi dijadikan pena dan lautan dijadikan tinta, ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu, maka belum akan habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”
(Q.S. Lukman: 27)

Alhamdulillah... akhirnya tercapai juga sebuah perjalanan panjang dan penuh tantangan berhasil ku tempuh berawal dari suka dan duka menunduk meski terbentur mengelak mesti terjatuh, pahit dan getirnya perjalanan studiku, seakan menghilang dan meninggalkan perasaan bahagia atas keberhasilanku.

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayang Ayah dan Ibu setulus hatimu bunda, searif arahan mu ayah. Doamu hadirkan keridaan untukku, petuah mu tuntunkan jalanku, dekap mu berkahi hidupku, diantara perjuangan dan tetesan doa malam mu, dan seabait doa telah merangkul diriku menuju hari yang cerah. Kini studiku telah selesai dan kupersembahkan karya kecilku ini untuk yang termulia ayahanda (Bukri) dan Ibunda (Yusnaini). Ananda ucapkan terimakasih tiada terhingga atas perjuangan dan dukungan kalian kepadaku. Ananda akan berusaha membahagiakan kalian dengan kesuksesanku.

Terima kasih juga untuk abang dan kakakku. Terima kasih telah mensupport dengan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga doa dan segala hal yang terbaik kalian berikan akan mengiringku menjadi orang lebih baik

Teman-Teman

Terima kasih teman seperjuangan. Mulai dari semester awal kita bergerak bersama, saling memberikan motivasi, nasehat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Dosen Pembimbing

Kepada Ibu Nur Hasmalwati, M.Si dan Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Tanpa dukungan moral dan ilmu, serta kesabaranmu dalam membimbing saya, karya ini tidak mungkin rampung, teima kasih...

Muhammad Irfan

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Prokrastinasi Kerja Dalam Pengisian E-Mental Pada Personel Ditsamapta Polda Aceh”. Shalawat beriring salam kita sanjungkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi beban studi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang teristimewa kepada yang terhormat Ayahanda, Ibunda dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materiil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Hanna Amalia, S.Psi., M.Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si. selaku Ka Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh..

4. Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si selaku pembimbing satu dan Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti, sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Dosen beserta Staf pengajar Fakultas Psikologi yang telah membagi ilmu dan membekali dalam berbagai ilmu pengetahuan baik agama, umum maupun khusus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan Ditsamapta Polda Aceh, yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan kantor sebagai objek penelitian.
7. Sahabat-sahabat tercinta, rekan-rekan seperjuangan leting 44 dan adek-adek leting Fakultas Psikologi. Semua pihak yang telah banyak yang telah membantu, namun tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu di sini, terima kasih atas segala dukungan dan semangat, sehingga karya sederhana ini selesai.

Peneliti menyadari terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Maka oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 24 Januari 2025
Peneliti

Muhammad Irfan

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 11 |
| C. Keaslian Penelitian | 11 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 13 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 13 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 15 |
| A. <i>Adversity Quotient</i> | 15 |
| 1. Definisi <i>Adversity Quotient</i> | 15 |
| 2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi <i>Adversity Quotient</i> | 17 |
| 3. Aspek - aspek <i>Adversity Quotient</i> | 22 |
| 4. Indikator <i>Adversity Quotient</i> | 25 |
| B. Prokrastinasi | 27 |
| 1. Pengertian Prokrastinasi | 27 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi | 30 |
| 3. Aspek-aspek Prokrastinasi | 36 |
| 4. Indikator Prokrastinasi | 39 |
| C. Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> terhadap Prokrastinasi Kerja..... | 40 |

| | |
|--|--------------|
| D. Hipotesis | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 43 |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian | 43 |
| B. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 43 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 44 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 45 |
| E. Validitas dan Reliabilitas..... | 47 |
| F. Analisis Data..... | 48 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 53 |
| A. Orientasi Kancan Penelitian | 53 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 56 |
| 1. Pengurusan Surat Izin Penelitian | 56 |
| 2. Penyusunan Alat Ukur | 56 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 57 |
| D. Hasil Penelitian..... | 58 |
| E. Pembahasan | 69 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 74 |
| A. Kesimpulan | 74 |
| B. Saran..... | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | 77 |
| LAMPIRAN..... | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1 Penilaian Psikologi Anggota Polri pada Aplikasi e-Mental..... | 2 |
| Tabel 2 Data Pengisian e-Mental Satker Polda Aceh | 3 |
| Tabel 3 Bobot Penilaian Pernyataan Favorable dan Unfavorable | 48 |
| Tabel 4 Blueprint Skala Adversity Quotient..... | 48 |
| Tabel 5 Blueprint Skala Prokrastinasi Kerja..... | 49 |
| Tabel 6 Reliabilitas dengan Model Alpha Cronbach | 50 |
| Tabel 7 Hasil Diskriminasi Aitem Skala Adversity Quotient Setelah Uji Coba. | 59 |
| Tabel 8 Hasil Analisis Aitem Adversity Quotient Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang..... | 59 |
| Tabel 9 Hasil Diskriminasi Aitem Skala Prokrastinasi Kerja Setelah Uji Coba. | 60 |
| Tabel 10 Hasil Analisis Aitem Prokrastinasi Kerja Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang..... | 60 |
| Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas..... | 61 |
| Tabel 12 Deskripsi Responden Penelitian..... | 62 |
| Tabel 13 Deskriptif Statistik | 63 |
| Tabel 14 Rumus Kategorisasi (Azwar, 2012) | 63 |
| Tabel 15 Kategorisasi Adversity Quotient dan Prokrastinasi Kerja | 63 |
| Tabel 16 Kategori Data Penelitian | 64 |
| Tabel 17 Hasil Uji Normalitas | 66 |
| Tabel 18 Hasil Uji Linearitas | 67 |
| Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis..... | 67 |
| Tabel 20 Model Summary..... | 68 |
| Tabel 21 Koefisien Regresi..... | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Struktur Ditsamapta Polda Aceh..... | 55 |
|-------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Skala <i>Try Out Adversity Quotient</i> | 81 |
| Lampiran 2 Tabulasi Data <i>Try Out Adversity Quotient</i> | 83 |
| Lampiran 3 Reliabilitas Skala <i>Adversity Quotient</i> | 84 |
| Lampiran 4 Skala <i>Try Out Prokrastinasi</i> | 87 |
| Lampiran 5 Tabulasi Data <i>Try Out Prokrastinasi</i> | 89 |
| Lampiran 6 Reliabilitas Skala <i>Prokrastinasi</i> | 91 |
| Lampiran 7 Skala Penelitian | 94 |
| Lampiran 8 Tabulasi Data Penelitian..... | 98 |
| Lampiran 9 Kategorisasi Data Penelitian..... | 112 |
| Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas | 113 |
| Lampiran 11 Hasil Uji Linearitas..... | 112 |
| Lampiran 12 Hasil Uji Regresi | 114 |
| Lampiran 13 Surat Izin Penelitian..... | 115 |
| Lampiran 14 Biodata Penulis | 117 |

**PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP PROKRASTINASI
KERJA DALAM PENGISIAN E-MENTAL PADA PERSONEL
DITSAMAPTA POLDA ACEH**

Muhammad Irfan
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
irfanm6363@gmail.com

ABSTRAK

E-mental merupakan aplikasi yang penting bagi personil kepolisian untuk memonitoring keadaan psikologis personil dalam menjalankan tugasnya, namun diakibatkan tindakan prokrastinasi yang dimiliki oleh personil mengakibatkan pengisian E-mental menjadi terhambat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada Personel Ditsamapta Polda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 192 personil dari jumlah populasi berjumlah 370 personil yang ada di Ditsamapta Polda Aceh, yang dipilih dengan teknik *Simple random sampling*. Pengambilan data menggunakan kuisisioner yang diukur dengan skala Likert dan distribusikan kepada sampel. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja, dimana nilai signifikansi $p < 0,05$. *Adversity Quotient* memberikan pengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja pada personil Ditsamapta Polda Aceh, dengan persentase besarnya pengaruh *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja 23,6% (R Square 0,236) sementara sisanya sebesar 76,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: *Adversity Quotient*, E-Mental, Prokrastinasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dan organisasi Polri memiliki hubungan yang erat. Dalam konteks organisasi Polri, anggota kepolisian sering disebut sebagai tulang punggung atau elemen vital. Anggota Polri dianggap sebagai aset tak ternilai karena berperan sebagai tenaga kerja langsung yang menjalankan tugas-tugas penegakan hukum serta memberikan pelayanan dan perlindungan kepada masyarakat (Adhelia et al., 2021). Tanpa kehadiran anggota kepolisian, organisasi Polri tidak dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Anggota Polri memberikan dukungan yang diperlukan untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, mencegah kejahatan, menanggapi keadaan darurat, serta menyelidiki dan menuntut pelaku kejahatan.

Kepolisian sebagai tenaga kerja di dalam organisasi Polri dituntut untuk selalu menjaga profesionalisme, integritas, dan kewaspadaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Anggota Polri harus selalu siap untuk merespons situasi-situasi darurat dengan cepat dan efektif, serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di setiap situasi (Supriyadi et al., 2024). Tuntutan kerja yang dimaksud erat kaitannya dengan kesehatan mental yang dimiliki oleh anggota kepolisian. Tanpa adanya kesehatan mental yang baik maka akan tersulit terlaksana tuntutan kerja yang telah diemban sebagai seorang anggota Polri. Oleh karena itu, organisasi Polri harus memprioritaskan kesejahteraan mental anggotanya dengan menyediakan dukungan yang memadai, termasuk akses ke

layanan kesehatan mental, pelatihan untuk mengelola stres, dan program-program kesejahteraan yang mendukung (Mustamin et al., 2022).

Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Fridayanti et al. (2019) kesehatan mental yang buruk diakibatkan oleh kelebihan beban kerja, atau terjadinya konflik dengan orang-orang yang berada di lingkungan pekerjaan tersebut. Sedangkan faktor di luar lingkungan pekerjaan seperti masalah keluarga, kesehatan, dan interaksi variabel kerja dapat secara langsung mempengaruhi kualitas pekerjaan dari si pekerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi tertentu.

Salah satu program dukungan untuk menjaga kualitas mental anggota kepolisian adalah dengan adanya peluncuran aplikasi e-Mental yaitu aplikasi yang berbasis pada PC (*Personal Computer*), android dan IOS (*iPhone Operating System*) untuk memetakan kondisi psikologis anggota Polri, Sehingga dapat diketahui secara dini apabila terdapat personel yang mengalami gangguan kesehatan khususnya kondisi psikologis (Agustin & Kurniawan, 2023). Aplikasi e-Mental memberikan informasi kepada analisis tentang bagaimana kondisi psikologi yang sedang dialami oleh anggota Polri, yang dikategorikan berdasarkan hasil penilaian yang didapat ketika menjawab tes psikologi melalui program e-Mental (Almigo & Rahmayani, 2024). Adapun kategori yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Psikologi Anggota Polri pada Aplikasi e-Mental

| No | Kategori | Skor |
|----|-------------|--------|
| 1 | Baik Sekali | 81-100 |
| 2 | Baik | 61-80 |
| 3 | Cukup | 41-60 |

| | | |
|---|---------------|-------|
| 4 | Kurang | 21-40 |
| 5 | Kurang Sekali | 0-20 |

Kondisi anggota Polri melalui pemeriksaan tersebut di atas fluktuatif di setiap hasil pemeriksaannya yaitu stabil, naik, maupun turun sesuai dengan kondisi masing-masing (Agustin & Kurniawan, 2023). Keikutsertaan anggota Polri dalam pengisian e-Mental merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, hal ini berkaitan dengan pemetaan kondisi psikologis yang dimiliki oleh anggota polri di suatu wilayah kerjanya. Sehingga dengan adanya pemantauan terhadap kondisi psikologis anggota Polri maka akan mempercepat dan mempermudah pengambilan tindakan konseling terhadap anggota Polri yang mengalami kondisi mental yang kurang baik (Aji, 2023). Namun terdapat situasi dimana beberapa anggota Polri melakukan penundaan terhadap pengisian aplikasi e-Mental yang mana dapat menyebabkan konselor Polri tidak dapat mengawasi keadaan mental anggota Polri.

Situasi sebagaimana disebutkan di atas dapat menyebabkan kerugian bagi anggota Polri tersebut. Mengingat tindakan konseling harus dilakukan sesegera mungkin kepada anggota Polri yang mengalami permasalahan pada mentalnya, dan pada akhirnya berdampak kepada organisasi dan masyarakat yang dilayani (Aji, 2023). Sehingga sikap prokrastinasi yang ditunjukkan oleh beberapa anggota Polri terhadap pengisian aplikasi e-Mental menyebabkan pengawasan terhadap psikologis anggota Polri menjadi tidak efisien dan dapat menyebabkan kinerja Polri terganggu .

Jika anggota Polri tidak mengisi aplikasi e-Mental, terdapat sejumlah dampak negatif yang dapat memengaruhi individu maupun institusi secara

keseluruhan. Aplikasi ini dirancang untuk memantau kesehatan mental anggota secara berkala, dan tanpa partisipasi yang memadai, pemantauan tersebut menjadi sulit dilakukan. Hal ini bisa menyebabkan gangguan kesehatan mental yang dialami anggota tidak terdeteksi sejak dini, sehingga memperburuk kondisi psikologis anggota Polri (Agustin & Kurniawan, 2023). Akibatnya, kinerja anggota yang terganggu kesehatan mentalnya cenderung menurun, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas keseluruhan institusi.

Ketidakpedulian terhadap pengisian aplikasi e-Mental juga meningkatkan risiko stres dan burnout di kalangan anggota, yang berpotensi memicu absensi dan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Selain itu, data yang dikumpulkan melalui aplikasi ini merupakan sumber informasi penting untuk merumuskan kebijakan kesejahteraan anggota. Jika banyak anggota tidak berpartisipasi, kebijakan yang dihasilkan mungkin tidak akurat dan kurang efektif (Aji, 2023). Pada akhirnya, jika kesehatan mental anggota tidak ditangani dengan baik, citra Polri di mata masyarakat dapat memburuk, karena dianggap tidak peduli terhadap kesejahteraan personelnnya.

Dampak negatif anggota Polri tidak mengisi aplikasi e-Mental, tidak hanya dirasakan secara individu dan institusi secara keseluruhan, tetapi juga berpotensi menurunkan *grate* atau penilaian kinerja pada satuan kerja yang bersangkutan. Aplikasi e-Mental menjadi salah satu instrumen penting dalam penilaian kesehatan mental dan kesejahteraan personel, yang merupakan bagian dari indikator kinerja satuan kerja (Agustin & Kurniawan, 2023). Ketidakpatuhan

dalam mengisi aplikasi ini akan memengaruhi data evaluasi kinerja satuan, karena aspek kesejahteraan mental anggota merupakan faktor penentu dalam penilaian komprehensif.

Penurunan grade ini dapat berimbas pada reputasi satuan kerja yang bersangkutan, menurunkan kredibilitasnya di mata pimpinan maupun masyarakat. Satuan kerja yang tidak menunjukkan perhatian pada kesehatan mental anggotanya akan dipandang tidak profesional dan kurang peduli terhadap kesejahteraan internal, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi dan loyalitas anggota (Sopacuaperu & Kristianingsih, 2024). Dalam hal ini juga bisa berdampak pada peluang promosi, alokasi anggaran, dan dukungan bagi satuan kerja yang berkinerja rendah akibat masalah kesehatan mental yang tidak terkelola dengan baik.

Menurut Steel dan Klingsieck (2015) prokrastinasi merupakan fenomena di mana seseorang secara sukarela menunda-nunda untuk melakukan suatu tindakan yang seharusnya dilakukan, baik itu berkaitan dengan tugas-tugas penting dalam konteks profesional maupun kegiatan yang memiliki nilai signifikan secara pribadi. Meskipun menyadari bahwa penundaan tersebut dapat berdampak negatif, individu tetap memilih untuk menunda-nunda.

Menurut Earley (2016) prokrastinasi biasanya terjadi tanpa disadari, kecuali dalam situasi di mana duduk untuk melakukan suatu tugas dan tidak dapat memaksa diri untuk memulainya. Jika seseorang seorang prokrastinator, tugas yang perlu dilakukan mungkin tidak diputuskan untuk tidak dilakukan. Hidup hanya dilanjutkan, dan setelah beberapa saat menyadari bahwa tugas tersebut

belum dilakukan. Terkadang terganggu dengan hal-hal lain. Terkadang terbenam dalam pikiran. Terkadang menghabiskan waktu online, bersantai, berpesta, bersenang-senang. Terkadang bekerja keras melakukan hal-hal yang kurang penting daripada tugas yang dihindari. Atau terkadang tugas tersebut hanya terlupakan.

Prokrastinasi adalah bentuk sabotase diri yang memungkinkan seseorang mengalihkan kesalahan dan menghindari tindakan. Misalnya, siswa mungkin menunda belajar untuk menghindari kesan kurang mampu, meski hasilnya buruk. Prokrastinator sering mengalami rendahnya harga diri, keraguan diri, dan kekhawatiran atas penilaian orang lain. Kebiasaan ini memicu siklus merugikan yang menurunkan harga diri, menyebabkan stres, dan masalah kesehatan mental (Devi & Dhull, 2017).

Sikap prokrastinasi yang ditunjukkan oleh beberapa anggota Polri dalam mengisi e-Mental dapat dilihat contohnya pada Personel Direktorat Samapta Kepolisian Daerah (Ditsamapta Polda) Aceh. Keterlambatan dalam mengisi aplikasi e-Mental tersebut menunjukkan kurangnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan mental dan kemungkinan adanya permasalahan psikologis yang perlu ditangani dengan segera. Tindakan menunda pengisian aplikasi tersebut, terlihat adanya indikasi untuk menghindari penilaian atau masalah yang mungkin timbul dari hasil evaluasi kesehatan mental personel. Namun, tindakan tersebut hanya menunda penyelesaian masalah, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kesejahteraan anggota Polri itu sendiri serta kinerja keseluruhan institusi Polri. Selain dengan sengaja menghindari penilaian, terkadang dijumpai

juga alasan seperti lupa, tidak sempat atau kurangnya pemahaman akan urgensi pengisian aplikasi e-Mental tersebut. Berikut hasil observasi awal pada Personel Direktorat Samapta Polda Aceh terkait dengan sikap prokrastinasi pada pengisian aplikasi e-Mental.

Cuplikan wawancara 1:

“Saya mengakui bahwa ada keterlambatan dalam mengisi aplikasi e-Mental. Padahal, jika dikerjakan langsung, proses pengisian hanya memakan waktu sekitar 30 hingga 45 menit, tidak sampai satu jam. Namun, saya pribadi merasa sering menunda-nunda karena ada kecenderungan alami untuk malas mengerjakan sesuatu yang terasa kurang mendesak. Awalnya saya berpikir akan mengisinya nanti, tetapi akhirnya terus tertunda hingga melewati batas waktu. Terkadang, kesibukan tugas memang menjadi alasan, tetapi lebih sering karena saya menunda sendiri tanpa alasan yang jelas. Akibatnya, saya baru mengisi setelah mendapat teguran untuk segera menyelesaikannya” (Wawancara dengan MH, Personel Samapta Polda Aceh, 19 Maret 2024).

Cuplikan wawancara 2:

“Sejujurnya, saya menunda pengisian itu karena merasa waktu batas pengisian masih ada sampai 5 bulan kedepan. Padahal, jika dikerjakan langsung, prosesnya cukup singkat, tidak sampai satu jam. Namun, saya pribadi sering menunda-nunda karena merasa malas atau kurang termotivasi untuk segera menyelesaikannya. Awalnya saya berpikir akan mengisinya nanti, tetapi akhirnya terus tertunda hingga melewati batas waktu. Namun, saya menyadari bahwa ini adalah langkah yang penting untuk kesejahteraan saya sendiri dan juga untuk mendukung kinerja keseluruhan institusi (Wawancara dengan S, Personel Samapta Polda Aceh, 19 Maret 2024)”.

Cuplikan wawancara 3:

“Terkait dengan keterlambatan saya dalam mengisi aplikasi E-Mental, saya ingin menyampaikan bahwa saya memang mengalami kesulitan dalam menemukan waktu yang tepat untuk melakukannya. Jadwal tugas yang padat dan berbagai tanggung jawab lainnya membuat saya kurang termotivasi mengisi E-mental hingga lupa untuk meluangkan waktu untuk mengisi aplikasi tersebut. Namun, saya menyadari pentingnya kesehatan mental bagi diri saya sendiri dan juga keseluruhan institusi” (Wawancara dengan F, Personel Samapta Polda Aceh, 19 Maret 2024).

Berdasarkan hasil wawancara, keterlambatan dalam pengisian aplikasi e-Mental terutama disebabkan oleh faktor internal, seperti kebiasaan menunda-nunda dan rendahnya motivasi. Narasumber MH dan S secara eksplisit mengakui bahwa dirinya sering menunda pengisian bukan karena sulit atau memakan waktu lama, tetapi karena merasa malas atau kurang termotivasi untuk segera menyelesaikannya. S bahkan menyebutkan bahwa ia menunda karena merasa tenggat waktu masih lama, yang menunjukkan pola prokrastinasi klasik di mana seseorang menunda tugas hingga batas waktu semakin dekat. Sementara itu, F lebih menyoroti faktor kesibukan tugas sebagai penyebab keterlambatan, meskipun tetap mengakui bahwa ia kurang termotivasi untuk segera mengisi aplikasi.

Selain faktor internal, faktor eksternal seperti jadwal tugas yang padat dan prioritas lain juga disebutkan sebagai alasan keterlambatan. Namun, wawancara menunjukkan bahwa faktor ini tidak sepenuhnya menjadi penyebab utama, melainkan hanya memperkuat kecenderungan individu untuk menunda. MH, misalnya, menyatakan bahwa meskipun terkadang kesibukan menjadi alasan, lebih sering ia menunda tanpa alasan yang jelas. Akibatnya, keterlambatan pengisian terjadi hingga akhirnya mereka mendapat teguran untuk segera menyelesaikannya.

Secara keseluruhan, wawancara ini menunjukkan bahwa ada banyak alasan untuk membuat personil untuk menunda pengisian E-Mental. Sedangkan dari segi waktu E-mental tidak memerlukan estimasi waktu penyelesaian yang lama. Dikarenakan pengisian E-mental mudah dan cepat, dapat diasumsikan terdapat

beberapa personil yang menyepelkan pengisian E-mental dan melakukan pengisian E-mental pada waktu dimana pengisian E-mental akan ditutup. Kebiasaan menunda ini seringkali berujung pada kelupaan, yang kemudian menghambat proses pelaporan kesehatan mental yang seharusnya menjadi prioritas.

Seseorang yang suka menunda pekerjaan sebagaimana yang dilakukan oleh beberapa personel Ditsamapta Polda Aceh disebut sebagai prokrastinator (Ghufron & Risnawita, 2014). Anggota Ditsamapta Polda Aceh yang prokrastinator akan terus menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sengaja dan berulang kali. Semakin banyak tugas yang diterima oleh seorang anggota Ditsamapta yang prokrastinator, semakin enggan personil yang bersangkutan untuk mengerjakannya. Hal ini dapat menyebabkan penumpukan tugas, di mana satu pekerjaan ditunda untuk mengejar pekerjaan yang lain. Akibatnya, kualitas pekerjaan yang ditunda-tunda dan dikerjakan dalam tekanan waktu tidak akan sebaik pekerjaan yang diselesaikan secara langsung, karena bekerja dengan terburu-buru dapat meningkatkan kesalahan dan menyebabkan kecemasan serta frustrasi (Adityas & Hadi, 2022). Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, perilaku prokrastinasi juga dapat mengganggu fungsi organisasi secara internal, ditandai dengan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dan tingginya tingkat absensi kerja.

Menurut Ursia et al. (2013) prokrastinator cenderung membuat cerita-cerita yang fokus pada saat ini saat diuji dengan membuat cerita. Prokrastinator

terobsesi dengan masa sekarang dan merasa bahwa masa depan tidak pasti. Ini mungkin karena takut akan tengak waktu yang tidak disadari. Tanpa disadari, individu yang mencoba menghindari berpikir tentang batas waktu dan kalender untuk menghindari tengak waktu. Anggota personil yang sering menunda-nunda tugas-tugas yang membuatnya cemas dan tidak nyaman, berharap bahwa dengan berlalunya waktu, rasa cemas itu akan hilang. Prokrastinator juga sangat sensitif terhadap tugas-tugas yang menghasilkan pengalaman yang tidak menyenangkan, sehingga Prokrastinator tidak bisa bertahan lama ketika dihadapkan pada tugas semacam itu.

Personel dengan *Adversity Quotient* yang rendah cenderung merasa putus asa, kurang percaya diri, dan terjebak dalam pola pikir negatif ketika menghadapi tantangan, sehingga memilih untuk menunda pekerjaan. Sebaliknya, personel dengan *Adversity Quotient* yang tinggi lebih mampu mengelola tekanan, mencari solusi, dan tetap fokus menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan. Dalam konteks Ditsamapta, rendahnya *Adversity Quotient* dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan manajemen stres, keterbatasan keterampilan teknis, atau kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk meminimalkan perilaku prokrastinasi, penting untuk meningkatkan *Adversity Quotient* personel melalui pelatihan yang tepat, seperti manajemen stres, peningkatan keterampilan teknis, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pendekatan ini, personel dapat lebih percaya diri dan mampu mengatasi tekanan, sehingga perilaku indisiplin dapat diminimalkan.

Menurut Madiistriyatno & Hadiwijaya (2020) *Adversity Quotient* berperan dalam memberikan gambaran tentang ketahanan seseorang dalam menghadapi atau mengatasi kesulitan dalam hidupnya. *Adversity Quotient* yang rendah dapat mengurangi kinerja, produktivitas dan motivasi. *Adversity Quotient* bisa mengukur kegigihan, tanggung jawab, harapan, optimisme dan stres pada seseorang. Selain itu *Adversity Quotient* juga memungkinkan seseorang mengubah kesulitan menjadi peluang dalam hal pekerjaan dan karenanya menjadi salah satu komponen yang penting dalam seseorang mencapai tujuannya.

Kecenderungan rendahnya kemampuan pekerja untuk mengatasi kesulitan merupakan kesalahan yang bisa berubah menjadi kegagalan, sehingga besarnya rintangan dengan risiko gagal akan berdampak kepada kemampuan berprestasi seseorang. Dalam pekerjaannya, pekerja tidak luput dari berbagai hambatan/tantangan/kesulitan. Sebab itu, karyawan harus memiliki kemampuan mengubah hambatan/tantangan/kesulitan menjadi peluang. Dengan adanya kemampuan mengubah hambatan/ tantangan/ kesulitan menjadi peluang maka akan dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pekerjaannya. (Madiistriyatno et al., 2020).

Stoltz (1997) dalam bukunya yang berjudul *Praise For Adversity Quotient: Turning Obstacles Into Opportunities* menerangkan bahwa *Adversity Quotient* merupakan dasar dari semua aspek kesuksesan lainnya. Di puluhan organisasi dalam berbagai industri telah menunjukkan bahwa yang memiliki *Adversity Quotient* lebih tinggi menikmati sejumlah manfaat termasuk kinerja yang lebih baik, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, ketahanan, dan vitalitas

dibandingkan dengan rekan-rekan seteam yang memiliki *Adversity Quotient* rendah.

Stoltz (1997) menambahkan bahwa *Adversity Quotient* memiliki peran yang penting dalam memprediksi dan mengelola berbagai aspek kehidupan, terutama dalam menghadapi perubahan, mengatasi kesulitan, dan mencapai kinerja yang tinggi. Para pemimpin dan organisasi menggunakan *Adversity Quotient* untuk mengidentifikasi individu yang memiliki potensi untuk sukses, mengembangkan kekuatan dan ketahanan yang diperlukan, serta merancang strategi untuk memanfaatkan keunggulan kompetitif. Menggunakan *Adversity Quotient*, individu dan organisasi dapat mengoptimalkan potensi, mengurangi risiko, dan mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Berdasarkan persepsi yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja, serta mengetahui bagaimana prokrastinasi kerja yang dilakukan oleh Ditsamapta Polda Aceh, dan seberapa tinggi dan rendahnya *Adversity Quotient* Ditsamapta Polda Aceh hingga menimbulkan sikap prokrastinasi kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada Personel Ditsamapta Polda Aceh?

C. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya, di mana penelitian sebelumnya memiliki karakteristik yang relatif sama dengan subjek, bentuk penelitian, dan studi penelitian. Meskipun memiliki kesamaan karakteristik, terdapat juga perbedaan seperti pendekatan metodologi yang berbeda, skala sampel yang lebih besar atau lebih kecil, atau variabel-variabel tambahan yang diteliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mustainah Widya (2020) yang berjudul tentang “Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan prokrastinasi Kerja pada Karyawan Universitas X”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara *Adversity Quotient* dengan prokrastinasi Kerja dengan nilai $R^2 = 0.110$, $F = (1.198), 24.590$, $P < 0.01$ dengan adanya pengaruh *Adversity Quotient* sebesar 11% dalam mengurangi prokrastinasi Kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2015) yang berjudul tentang “Pengaruh *Adversity Quotient* dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi Pada Karyawan”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *Adversity Quotient* dan Stres Kerja terhadap Perilaku prokrastinasi dengan nilai $F = 28,903$ dan $p = 0,000$. Pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel *Adversity Quotient* dan Stres Kerja terhadap Perilaku prokrastinasi adalah sebesar 41,6% yaitu nilai (R^2) sebesar 0,416. Sedangkan sumbangan parsial *Adversity Quotient* terhadap perilaku prokrastinasi adalah sebesar 23,90% manakala sumbangan parsial Stres Kerja terhadap Perilaku prokrastinasi sebesar 17,70%. Terdapat hubungan yang negatif antara *Adversity*

Quotient terhadap Perilaku prokrastinasi dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,599, semakin rendah *Adversity Quotient*, maka akan semakin tinggi Perilaku prokrastinasi. Sebaliknya, terdapat hubungan yang positif antara Stres Kerja terhadap Perilaku prokrastinasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,568, semakin tinggi Stres Kerja maka akan semakin tinggi pula perilaku prokrastinasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Umi Apriliani (2018) yang berjudul tentang “Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan prokrastinasi Akademik Siswa Kelas X SMA Negeri 5 Kota Bengkulu”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Adversity Quotient* dengan prokrastinasi Siswa. Diketahui nilai Koefisien korelasi $r_{xy} = -0.681$ dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *Adversity Quotient* dengan prokrastinasi Akademik, artinya semakin tinggi *Adversity Quotient* semakin rendah prokrastinasi Akademik, dan sebaliknya.

Berdasarkan review penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas maka yang menjadi pembeda adalah waktu penelitian, lokasi penelitian, sampel penelitian, dan analisis data yang digunakan.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada Personel Ditsamapta Polda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat diantaranya yaitu manfaat praktis dan manfaat secara teoritis yang dapat dipahami, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademis mengenai psikologi kerja dan kinerja personel kepolisian, khususnya dalam konteks menghadapi kesulitan atau tekanan. Memahami hubungan antara *Adversity Quotient* dan prokrastinasi, teori-teori psikologi organisasi dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mencakup aspek ketahanan mental dalam menghadapi tantangan kerja. Selanjutnya hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan model intervensi yang bertujuan mengurangi prokrastinasi melalui peningkatan *Adversity Quotient*, sehingga memberikan kontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja personel kepolisian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi Kepolisian

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pemahaman tentang hubungan antara *Adversity Quotient* dan prokrastinasi kerja, institusi kepolisian dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional personel. Ini dapat termasuk pelatihan untuk meningkatkan ketahanan terhadap kesulitan (*Adversity Quotient*) dan manajemen stres, sehingga mengurangi tingkat prokrastinasi.

b. Bagi Personel Kepolisian

Adanya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk lebih memahami diri sendiri, terutama dalam hal bagaimana tingkat ketahanan terhadap kesulitan (*Adversity Quotient*) Personel Ditsamapta Polda Aceh dapat memengaruhi kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama atau terkait, dengan mengeksplorasi variabel-variabel tambahan atau memperluas cakupan sampel untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara *Adversity Quotient* dan prokrastinasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Adversity Quotient

1. Definisi *Adversity Quotient*

Menurut Serianti et al. (2020), *Adversity Quotient* merupakan kecerdasan individu dalam menghadapi persoalan dalam hidup yang dapat memicu stres. *Adversity Quotient* memiliki pengaruh yang besar dalam kehidupan seseorang, terutama dalam mengatasi permasalahan dan kesulitan yang muncul. Selain itu, *Adversity Quotient* tidak hanya membantu individu bertahan dalam kondisi yang sulit, tetapi juga mendorong mereka untuk mengubah tantangan menjadi peluang kesuksesan. *Adversity Quotient* juga digunakan sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana individu mampu menyelesaikan permasalahan yang penuh tantangan. Seseorang dengan *Adversity Quotient* tinggi akan terus berusaha dengan gigih, penuh semangat, dan tetap termotivasi untuk menghadapi berbagai persoalan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020) mendefinisikan *Adversity Quotient* sebagai kemampuan individu dalam merespons, menghadapi, serta mengatasi tantangan atau hambatan dengan cara mengubahnya menjadi peluang keberhasilan. Individu yang memiliki *Adversity Quotient* tinggi dapat berpikir secara strategis, mengelola emosi, dan mengarahkan tindakan yang tepat untuk menghadapi berbagai kesulitan. Kemampuan ini berperan dalam membentuk pola tanggapan kognitif dan perilaku seseorang terhadap berbagai peristiwa yang penuh tantangan dalam kehidupan.

Definisi serupa juga dikemukakan oleh Adha & Wantini (2024), yang menyatakan bahwa *Adversity Quotient* adalah kecerdasan daya juang individu dalam menghadapi, beradaptasi, dan mengatasi kesulitan hidup. *Adversity Quotient* mencerminkan tingkat ketahanan seseorang dalam menghadapi tekanan serta kemampuannya untuk tetap produktif meskipun berada dalam situasi sulit. Individu dengan *Adversity Quotient* tinggi cenderung lebih tangguh, mampu mengelola stres, dan tidak mudah menyerah, sementara individu dengan *Adversity Quotient* rendah lebih rentan terhadap stres, frustrasi, serta cenderung menyerah ketika menghadapi hambatan. Oleh karena itu, optimalisasi *Adversity Quotient* menjadi penting agar individu dapat terus beradaptasi dengan perkembangan zaman secara progresif dan transformatif.

Selanjutnya, Matore et al. (2020) juga menjelaskan bahwa *Adversity Quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan serta mengubahnya menjadi peluang untuk mencapai kesuksesan. Kesulitan yang dihadapi individu dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu kesulitan internal dan eksternal. Kesulitan internal meliputi ketidakpastian, depresi, kecemasan, insomnia, atau kesepian, sementara kesulitan eksternal mencakup faktor-faktor seperti bencana alam, kerusakan kendaraan, kekurangan finansial, masalah teknis, atau kegagalan akademik. Semua bentuk kesulitan ini memiliki potensi untuk memengaruhi kehidupan individu, sehingga *Adversity Quotient* menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana seseorang mampu bertahan dan mengatasinya.

Dalam lingkup yang sama, Matore et al. (2020) juga menegaskan bahwa *Adversity Quotient* berperan dalam menjelaskan bagaimana seseorang bertahan menghadapi tantangan serta mengatasi dan menangani berbagai kesulitan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. *Adversity Quotient* mencerminkan ketahanan individu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan dan kemampuannya untuk mengubah tantangan menjadi peluang. Sehingga *Adversity Quotient* tidak hanya berkaitan dengan daya juang seseorang dalam menyelesaikan permasalahan, tetapi juga dengan bagaimana individu dapat mengelola kesulitan untuk mencapai keberhasilan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan di atas maka yang dimaksud dengan *Adversity Quotient* adalah ukuran kecerdasan dan ketahanan individu dalam menghadapi, merespons, dan mengatasi tantangan serta kesulitan dalam hidup. Konsep ini menekankan kemampuan individu untuk tidak hanya bertahan dalam situasi sulit tetapi juga untuk mengubah masalah menjadi peluang untuk meraih kesuksesan. Individu dengan *Adversity Quotient* tinggi mampu mengelola stres dan frustrasi, menghadapi kesulitan baik internal seperti kecemasan dan depresi maupun eksternal seperti bencana alam dan masalah keuangan. Individu cenderung memiliki pola pikir positif yang memfokuskan pada solusi dan tindakan proaktif, yang mendorong motivasi dan semangat dalam menyelesaikan masalah.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Adversity Quotient*

Istriyatno & Hadiwijaya (2020) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient* yang terdiri dari faktor internal dan eksternal yaitu:

a. Faktor Internal

- 1) Genetika warisan genetik tidak akan turut menentukan nasib seseorang. Namun, pasti ada pengaruh dari faktor ini. Beberapa riset terbaru menyebutkan bahwa genetika sangat mungkin mendasari perilaku; yang paling terkenal adalah kajian tentang ratusan anak kembar identik yang tinggal terpisah sejak lahir dan dibesarkan di lingkungan yang berbeda. Pada saat dewasa, ternyata ditemukan kemiripan-kemiripan dalam perilaku.
- 2) Keyakinan memengaruhi seseorang dalam menghadapi masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan hidup.
- 3) Bakat atau kemampuan dan kecerdasan seseorang dalam hal menghadapi keadaan yang tidak menguntungkan bagi dirinya salah satunya dipengaruhi oleh bakat. Bakat adalah gabungan pengetahuan, kompetensi, pengalaman, dan keterampilan.
- 4) Hasrat atau Kemauan untuk mencapai kesuksesan hidup diperlukan tenaga pendorong berupa keinginan atau hasrat. Hasrat menggambarkan motivasi, antusias, gairah, dorongan, ambisi, dan semangat.
- 5) Karakter seseorang yang berkarakter baik, bersemangat, tangguh, dan cerdas memiliki kemampuan untuk mencapai sukses. Karakter merupakan bagian penting untuk meraih kesuksesan dan hidup berdampingan secara damai.

- 6) kinerja merupakan bagian yang mudah dilihat orang lain sehingga hal ini sering kali dievaluasi dan dinilai. Salah satu keberhasilan seseorang dalam menghadapi masalah dan meraih tujuan hidup dapat diukur lewat kinerja.
- 7) Kecerdasan, bentuk-bentuk kecerdasan kini dipilah menjadi beberapa bidang yang sering disebut juga sebagai *multiple intelligence*. Bidang kecerdasan yang dominan biasanya dapat memengaruhi karier, pekerjaan, pelajaran, dan hobi.
- 8) Kesehatan emosi dan fisik dapat memengaruhi seseorang dalam meraih kesuksesan. Orang yang sedang sakit akan mengalihkan perhatiannya dari masalah yang dihadapi. Kondisi fisik dan psikis yang prima akan mendukung seseorang dalam menyelesaikan masalah.

b. Faktor Eksternal

- 1) Pendidikan, Pendidikan dapat membentuk kecerdasan, kebiasaan yang sehat, perkembangan watak, keterampilan, hasrat, dan kinerja. Meskipun seseorang tidak suka kemalangan atau kesengsaraan yang diakibatkan pola hubungan dengan orang tua, permasalahan anak dengan orang tua secara langsung akan ikut berperan dalam perkembangan ketahanan remaja
- 2) Lingkungan, Lingkungan tempat individu tinggal memengaruhi bagaimana individu beradaptasi dan memberikan respon kesulitan yang dihadapinya. Individu yang terbiasa hidup dalam lingkungan sulit akan memiliki *Adversity Quotient* yang lebih tinggi. Menurut Stoltz, individu yang terbiasa berada di lingkungan yang sulit akan memiliki *Adversity quotient* yang

lebih besar karena pengalaman dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik dalam mengatasi masalah.

Sementara menurut Pangma et al. (2009) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient* adalah sebagai berikut:

- a. *Including self-esteem*, harga diri berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap *Adversity Quotient*. Seseorang dengan harga diri tinggi merasa memiliki kemampuan, penting bagi masyarakat, dan lebih percaya diri. Harga diri juga memengaruhi motivasi, tanggung jawab, dan harapan masa depan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan *Adversity Quotient* seseorang.
- b. *Enthusiasm variable*, Antusiasme mempengaruhi *Adversity Quotient* dengan mendorong ketekunan, ambisi, dan kepercayaan diri. Orang yang antusias cenderung lebih sukses meskipun menghadapi hambatan yang sulit.
- c. *Self-confidence*, Kepercayaan diri mempengaruhi *Adversity Quotient* serta motivasi pencapaian dan tanggung jawab, dan berkontribusi pada kesuksesan melalui karakteristik seperti kreativitas dan kepemimpinan.
- d. *Personal independence*, Kemandirian pribadi dapat menurunkan *Adversity Quotient* secara langsung, karena kebebasan yang berlebihan membuat seseorang kurang memperhatikan orang lain. Namun, kemandirian ini juga dapat secara tidak langsung meningkatkan *Adversity Quotient* melalui pengaruh positif pada antusiasme, harga diri, dan ambisi.

- e. *Ambition*, Ambisi mempengaruhi Adversity Quotient dengan mendorong motivasi pencapaian dan harapan masa depan. Ambisi adalah dorongan mental yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan.
- f. *Achievement motivation variable*, Motivasi pencapaian secara langsung memengaruhi Adversity Quotient, terutama pada orang yang ambisius, dengan mempengaruhi tanggung jawab dan harapan masa depan. Penelitian juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kecerdasan emosional dan konsep diri terkait dengan AQ pada tingkat signifikan.

Selanjutnya Suryandari & Yuliana (2023) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient*, yaitu:

- a. *Competitiveness*, Individu dengan *Adversity Quotient* rendah cenderung merespons masalah secara tidak memadai dan bersikap pesimis serta pasif. Sebaliknya, individu yang memiliki *Adversity Quotient* tinggi bereaksi lebih gesit, mempertahankan energi positif dan fokus untuk berhasil dalam situasi yang kompetitif.
- b. *Creativity*, Kreativitas adalah aspek penting dari *Adversity Quotient*, memerlukan pendekatan inovatif untuk memecahkan masalah. Oleh karena itu, kreativitas membutuhkan kemampuan untuk mengatasi kesulitan dan menyelesaikan masalah akibat keadaan yang tidak pasti.
- c. *Motivation*, Individu dengan motivasi tinggi dapat melihat peluang dalam kesulitan atau masalah yang ada. Dengan kata lain, individu dengan motivasi kuat akan memanfaatkan kemampuannya untuk menyelesaikan masalah secara efektif.

- d. *Taking risks*, Individu dengan *Adversity Quotient* tinggi menunjukkan lebih banyak keberanian dalam mengambil risiko dan melakukan tindakan. Sebaliknya, individu yang memiliki *Adversity Quotient* rendah cenderung ragu-ragu atau enggan mengambil risiko.
- e. *Perseverance*, Ketekunan mengacu pada kemampuan untuk terus mengejar tujuan meskipun menghadapi tantangan. Seseorang yang terus berjuang lebih mungkin merespons dengan baik terhadap kesulitan.
- f. *Study*, Pelajar yang optimis mendedikasikan lebih banyak waktu untuk belajar, menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan anak-anak pesimis yang cenderung jarang belajar.

3. Aspek - aspek *Adversity Quotient*

Madiistriyatno & Hadiwijaya (2020) menjelaskan terdapat 4 aspek di dalam *Adversity Quotient*, yaitu:

a. *Control* (Kendali)

Kendali adalah kemampuan individu untuk mengendalikan dan mengelola kejadian yang menimbulkan kesulitan di masa mendatang. Kendali diri ini berdampak pada tindakan selanjutnya atau respon yang diambil individu, terkait harapan dan idealitasnya untuk tetap berusaha keras mewujudkan keinginannya, meskipun menghadapi situasi yang sulit.

b. *Origin* (Asal-Usul) dan *Ownership* (Pengakuan)

Origin merujuk pada sejauh mana seseorang dapat mengendalikan dirinya sendiri untuk memperbaiki situasi yang dihadapinya tanpa mempedulikan penyebabnya. Rasa bersalah yang tepat dapat menggugah seseorang untuk

bertindak, sementara rasa bersalah yang berlebihan dapat menyebabkan kelumpuhan. *Ownership* mengungkap sejauh mana individu mengakui akibat-akibat kesulitan dan kesediaan untuk bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalannya. Seseorang dengan *Adversity Quotient* rendah cenderung menempatkan rasa bersalahnya pada tempat yang tidak semestinya terhadap masalah yang terjadi dan lebih cenderung menyalahkan dirinya sendiri daripada bertindak untuk mengatasi masalah.

c. *Reach* (Jangkauan)

Reach menunjukkan sejauh mana kesulitan mempengaruhi kehidupan seseorang dan bagaimana masalah dapat mengganggu aktivitas lainnya, bahkan jika tidak berhubungan langsung dengan persoalan yang dihadapi. Individu dengan *Adversity Quotient* rendah cenderung menjadikan masalah yang dihadapinya mempengaruhi bagian-bagian lain dari kehidupannya, sehingga mengganggu kelangsungan hidupnya secara keseluruhan.

d. *Endurance* (Daya Tahan)

Endurance adalah aspek ketahanan individu, mencerminkan seberapa cepat dan tepat seseorang dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Aspek ini juga menunjukkan berapa lama kesulitan dan penyebabnya akan berlangsung. Semakin tinggi daya tahan individu, semakin mampu individu tersebut menghadapi berbagai kesulitan serta hambatan dalam hidupnya.

Menurut Biswas (2020) juga menjelaskan bahwa terdapat 4 komponen dasar di dalam *Adversity Quotient*, yaitu:

- a. *Control (C)*: ini mengukur sejauh mana seseorang dapat memengaruhi situasi yang merugikan. Hal ini menunjukkan tingkat kendali yang dirasakan seseorang terhadap situasi tidak menyenangkan atau peristiwa buruk. Kendali dimulai dengan persepsi bahwa sesuatu, bahkan apa pun, dapat dilakukan.
- b. *Origin and ownership (O₂)*: Komponen ini mengukur sejauh mana seseorang memandang dirinya bertanggung jawab untuk memperbaiki situasi yang merugikan, atau sejauh mana orang tersebut menganggap dirinya bertanggung jawab untuk memperbaiki situasi yang merugikan dan mengambil alih tanggung jawab atas hasil dari kesulitan tersebut.
- c. *Reach (R)*: Ini mengukur sejauh mana kesulitan, kemunduran, atau dampak negatif di satu area kehidupan seseorang memengaruhi atau berdampak pada aspek-aspek lain dalam hidupnya. Dengan kata lain, reach mengukur sejauh mana seseorang merasa bahwa peristiwa baik atau buruk memengaruhi area kehidupan lainnya.
- d. *Endurance (E)*: Ini mengukur berapa lama dampak dari peristiwa tidak menyenangkan dalam hidup seseorang akan bertahan, atau dengan kata lain, persepsi tentang durasi waktu di mana peristiwa baik atau buruk beserta konsekuensinya akan bertahan atau berlangsung seiring waktu.

Dalam lingkup yang sama Gusta, Gistituati & Bentri (2022) juga menjelaskan terdapat 4 aspek di dalam *Adversity Quotient*, yaitu:

- a. *Control* yaitu seberapa besar control yang dimiliki individu dalam menghadapi masalah.

- b. *Origin and ownership*, yaitu apa yang menyebabkan masalah dan bagaimana konsekuensinya terkait dengan diri sendiri.
- c. *Reach*, yaitu bagaimana suatu masalah mempengaruhi orang lain dimensi kehidupan.
- d. *Endurance*, yaitu waktu tanggap terhadap masalah.

4. Indikator *Adversity Quotient*

Kartikasari & Wiarta (2020) menjelaskan adapun yang dapat dijadikan indikator dalam mengukur *Adversity Quotient* seseorang adalah:

- a. *Control*:
 - 1) Mampu mengondisikan diri dalam menghadapi kesulitan.
 - 2) Memiliki semangat dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan.
- b. *Origin and Ownership*:
 - 1) Mampu menemukan penyebab kesulitannya.
 - 2) Berani bertanggung jawab dan mengakui kesalahan yang diperbuat.
- c. *Reach*:
 - 1) Mampu membatasi berbagai kesulitan dalam hidup.
 - 2) Terus bergerak dan tidak merasa kewalahan dalam menghadapi kesulitan.
- d. *Endurance*:
 - 1) Mampu bertahan terhadap kesulitan dan menemukan solusi yang tepat.
 - 2) Optimis dan Percaya diri.

Menurut Hidayat et al. (2023) adapun yang menjadi indikator di dalam *Adversity Quotient* adalah:

a. *Control*:

- 1) Individu Merespon secara positif terhadap suatu situasi.
- 2) Mempunyai kendali yang kuat terhadap kesulitan yang dialami.

b. *Origin*:

- 1) Individu berasumsi bahwa sumber kesulitan berasal dari orang lain atau dari luar.
- 2) Menempatkan peran dalam posisi yang wajar.

c. *Ownership*:

- 1) Individu mampu menilai apa yang dilakukan benar atau salah.
- 2) Mampu belajar dari kesalahan yang dibuat sebagai akibat dari kesulitan yang hadapi dan memperbaikinya.

d. *Reach*: Individu membatasi jangkauan permasalahannya pada peristiwa yang hadapi.

e. *Endurance*: Individu melihat kesulitan dan penyebab kesulitan yang hadapi bersifat sementara.

Matore et al. (2020) menjelaskan indikator-indikator dalam mengukur *Adversity Quotient* yaitu:

a. *Control*:

- 1) Kemampuan untuk merasa bahwa dirinya mampu mengatasi dan merespons tantangan dengan cara yang terkontrol.
- 2) Kemampuan untuk merasa positif.

3) Kemampuan untuk bangkit kembali setelah menghadapi tantangan atau kegagalan.

b. *Ownership*:

1) Kemampuan untuk menjelaskan penyebab tantangan yang dihadapi.

2) Kemampuan untuk mengakui konsekuensi dari sebuah tantangan.

c. *Reach*:

1) Kemampuan untuk memastikan bahwa tantangan yang dihadapi tidak akan memengaruhi aspek lain dalam hidupnya.

2) Kemampuan untuk membatasi tantangan

3) Kemampuan untuk cepat beradaptasi dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi.

d. *Endurance*:

1) Kemampuan untuk memperkirakan durasi tantangan dalam hidupnya.

2) Kemampuan untuk memperkirakan durasi penyebab tantangan dalam hidupnya.

3) Kemampuan untuk mencari solusi atas tantangan yang dihadapi.

B. Prokrastinasi

1. Pengertian Prokrastinasi

Werty & Tentama (2020) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah fenomena penundaan penyelesaian tugas atau penundaan belajar. Prokrastinasi lebih banyak memberikan dampak negatif daripada positif. Prokrastinasi yang dilakukan oleh individu cenderung menimbulkan masalah, seperti berkurangnya

tanggung jawab dan kemauan individu untuk menyelesaikan tugas, yang memberikan dampak buruk pada penurunan prestasi.

Definisi yang serupa juga disampaikan oleh Ghufron & Risnawati (2016) yang mendefinisikan prokrastinasi sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas. Devi & Dhull (2017) berpendapat bahwa prokrastinasi adalah strategi sabotase diri yang memungkinkan orang untuk mengalihkan kesalahan dan menghindari tindakan, contohnya seorang siswa mungkin tampil buruk dalam ujian dan menggunakan prokrastinasi sebagai alasan. Pelaku prokrastinasi lebih suka menciptakan kesan bahwa ia kurang usaha daripada kurang kemampuan.

Lingkup definisi prokrastinasi yang disampaikan oleh Peerzada & Dar (2019) juga merujuk pada perilaku menunda-nunda penyelesaian tugas yang biasanya terjadi karena kurangnya disiplin diri, mudahnya terdistraksi, atau menurunnya nilai atau pentingnya suatu tugas di mata individu. Prokrastinasi berkaitan dengan kegagalan pengaturan diri, spontanitas yang berlebihan, dan kecenderungan untuk menghindari tugas melalui distraksi, yang akhirnya menghambat pencapaian tujuan.

Dalam lingkup yang khusus Haris & Nur (2023) menjelaskan prokrastinasi akademik adalah perilaku menunda-nunda sesuatu yang didasarkan pada situasi akademik. Ini mencakup mengerjakan tugas mendekati batas waktu, menunda pengembalian buku ke perpustakaan, dan melakukan hal-hal yang tidak penting saat seharusnya mempersiapkan diri untuk ujian. Prokrastinasi akademik pada

dasarnya berarti perilaku menunda-nunda yang berkaitan dengan penundaan dalam menyelesaikan kewajiban tugas.

Sementara pada lingkup yang lain sebagaimana yang dikemukakan oleh Mosquera et al. (2021) bahwa prokrastinasi di tempat kerja telah dikonseptualisasikan sebagai menunda tindakan terkait pekerjaan dengan melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Prokrastinasi dipandang sebagai tindakan sadar dan sukarela untuk menunda sesuatu yang perlu dilakukan, meskipun individu menyadari konsekuensi negatif dari penundaan tersebut. Prokrastinasi dianggap sebagai perilaku yang meluas dan kontraproduktif, dengan konsekuensi negatif di berbagai aspek kehidupan pribadi dan profesional

Secara keseluruhan menurut Aryanor & Febriani (2023) yang menjelaskan prokrastinasi adalah kebiasaan untuk menunda-nunda, menghindari, atau menangguhkan penyelesaian aktivitas yang semestinya selesai, yang terdiri dari tiga aspek, yaitu membuang waktu, menghindari mengerjakan hal-hal yang tidak disukai dan menyerah melakukan tugas yang sulit, serta menyalahkan orang lain atas tanggung jawab diri sendiri. beberapa dampak buruk dari perilaku prokrastinasi kerja karyawan bagi organisasi atau perusahaan seperti turunnya produktivitas perusahaan karena turunnya kinerja karyawan, terhambatnya perkembangan perusahaan, serta rendahnya komunikasi dan rendahnya hubungan antar karyawan.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan sebelumnya maka yang dimaksud dengan prokrastinasi adalah perilaku menunda-nunda yang dilakukan

secara sengaja dan berulang, baik dalam konteks akademik maupun profesional, dan sering kali diiringi dengan pengalihan perhatian kepada aktivitas yang tidak relevan. Menurut berbagai peneliti, prokrastinasi dapat dipandang sebagai strategi sabotase diri, di mana individu menggunakan penundaan sebagai alasan untuk menghindari tanggung jawab atau mengalihkan kesalahan atas kinerja yang buruk. Hal ini berkaitan erat dengan kurangnya disiplin diri, mudahnya terdistraksi, dan penurunan nilai penting suatu tugas, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan. Prokrastinasi tidak hanya berdampak negatif pada individu, seperti menurunnya produktivitas dan kinerja, tetapi juga dapat merugikan organisasi melalui turunnya produktivitas, terhambatnya perkembangan, serta rendahnya komunikasi dan hubungan antar karyawan. Dengan demikian, prokrastinasi merupakan perilaku kontraproduktif yang perlu di atasi untuk meningkatkan efektivitas dalam berbagai aspek kehidupan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Ghufron & Risnawati (2016) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang memengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu.

- 1) Kondisi fisik individu, faktor dari dalam diri individu yang turut memengaruhi munculnya prokrastinasi adalah keadaan fisik dan

kondisi kesehatan individu, misalnya *fatigue*. Seseorang yang mengalami *fatigue* akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi daripada yang tidak. Tingkat inteligensi yang dimiliki seseorang tidak memengaruhi perilaku prokrastinasi. Walaupun prokrastinasi sering disebabkan oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irasional yang dimiliki seseorang.

- 2) Kondisi psikologis individu, terkait kepribadian individu yang turut memengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya *trait* kemampuan sosial yang tercermin dalam *self regulation* dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial. Besarnya motivasi yang dimiliki seseorang juga akan memengaruhi prokrastinasi secara negatif. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki individu ketika menghadapi tugas, akan semakin rendah kecenderungannya untuk prokrastinasi akademik. Berbagai hasil penelitian juga menemukan aspek-aspek lain pada diri individu yang turut memengaruhi seseorang untuk mempunyai suatu kecenderungan perilaku prokrastinasi antara lain rendahnya kontrol diri.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di luar dari individu yang memengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu berupa pengasuhan orang tua dan lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang *lenient*.

- 1) Gaya pengasuhan orang tua, tingkat pengasuhan otoriter ayah menyebabkan munculnya kecenderungan perilaku prokrastinasi yang kronis pada subjek penelitian anak perempuan, sedangkan tingkat pengasuhan otoritatif yang menghasilkan anak perempuan yang bukan prokrastinator.
- 2) Kondisi lingkungan, kondisi lingkungan yang *lenient* prokrastinasi akademik lebih banyak dilakukan pada lingkungan rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan.

Sementara menurut Bhat (2023) secara garis besar faktor yang mempengaruhi prokrastinasi terbagi atas 3 bagian yaitu:

- a. *Internal factors*, prokrastinasi akademik dipengaruhi oleh berbagai faktor individu, termasuk ciri-ciri kepribadian, keterampilan regulasi diri, dan tingkat *self-efficacy*. Ciri kepribadian seperti rendahnya kesadaran diri dan tingginya *neurotisisme* berkorelasi dengan kecenderungan yang lebih tinggi untuk menunda tugas akademik. Selain itu, keterampilan regulasi diri yang buruk, terutama dalam hal manajemen waktu dan penetapan tujuan, memperburuk prokrastinasi dengan menyebabkan kesulitan dalam memprioritaskan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. *Self-efficacy* yang rendah juga menjadi faktor signifikan, di mana siswa yang meragukan kemampuannya cenderung menghindari tugas-tugas akademik yang menantang, sehingga meningkatkan prokrastinasi. Dengan demikian, untuk mengurangi prokrastinasi akademik, diperlukan

pengembangan keterampilan regulasi diri dan peningkatan keyakinan terhadap kemampuan pribadi dalam menyelesaikan tugas.

- b. *Motivational aspects*, motivasi intrinsik yang didorong oleh minat pribadi dalam belajar mengurangi prokrastinasi akademik, sedangkan motivasi ekstrinsik seperti hadiah atau tekanan eksternal dapat meningkatkannya. Teori Determinasi Diri dan teori tujuan pencapaian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan orientasi tujuan penguasaan membantu mengurangi prokrastinasi. Faktor-faktor seperti ketakutan akan kegagalan dan perfeksionisme juga berkontribusi pada prokrastinasi dengan menyebabkan penundaan tugas.
- c. *External dimensions*, prokrastinasi akademik dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan dan situasional. Beban kerja akademik yang berlebihan dan karakteristik tugas, seperti kompleksitas dan kesulitan yang dirasakan, dapat menyebabkan siswa menunda tugas. Pengaruh teman sebaya juga memainkan peran penting, dengan perbandingan sosial dan tekanan teman yang mempengaruhi motivasi dan perilaku prokrastinasi. Selain itu, sikap dan perilaku dalam manajemen waktu serta beban kerja akademik yang tinggi dapat memperburuk prokrastinasi. Dukungan dari fakultas dan kebijakan institusi yang mendukung keterampilan manajemen waktu serta menyediakan sumber daya akademik juga penting dalam mengurangi prokrastinasi.

Sedangkan menurut Domingo (2023) prokrastinasi terjadi diakibatkan oleh beberapa faktor berikut ini:

- a. *Digital distractions*, berbagai aktivitas digital yang mengalihkan perhatian individu dari tugas-tugas utamanya, seperti bermain *game online* dan menonton video di platform media sosial seperti *YouTube*, *TikTok*, *Instagram*, *Facebook*, dan lainnya. Aktivitas ini menawarkan kepuasan instan dan hiburan yang mendalam, sehingga membuat sulit bagi seseorang untuk memprioritaskan tanggung jawab, seperti tugas akademik, yang sering kali menyebabkan penundaan (prokrastinasi) dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. *Outdoor activities*, yaitu aktivitas seperti olahraga dan bersosialisasi dengan orang lain. Kegiatan ini memberikan kesenangan dan penyegaran, sehingga individu cenderung memilih untuk terlibat dalam aktivitas fisik dan sosial dibandingkan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Karena sifatnya yang menyenangkan, kegiatan di luar ruangan sering menjadi alternatif yang menarik, yang akhirnya menyebabkan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan atau kewajiban.
- c. *Beating the deadline*, kecenderungan seseorang untuk menunda pekerjaan hingga mendekati tenggat waktu, dengan keyakinan bahwa ia bekerja lebih baik di bawah tekanan. Orang yang memiliki kebiasaan ini merasa lebih fokus, termotivasi, dan produktif saat waktu pengumpulan semakin dekat. Meskipun cara ini dapat meningkatkan kinerja bagi sebagian orang, kebiasaan ini juga dapat memicu prokrastinasi dan

meningkatkan risiko stres serta menurunkan kualitas hasil kerja karena terbatasnya waktu.

- d. *Fear of failure*, rasa takut atau cemas yang dialami seseorang karena khawatir tidak memenuhi harapan atau mendapatkan hasil yang buruk, seperti evaluasi negatif atau kekecewaan dari orang lain, seperti guru atau orang tua. Ketakutan ini membuat seseorang menunda atau enggan untuk memulai tugas karena ingin menghindari potensi kegagalan atau penilaian buruk. Ketakutan ini menjadi salah satu penyebab prokrastinasi akademik, di mana individu merasa tertekan dan sulit memulai atau menyelesaikan tugas.
- e. *Lack of motivation or interest*, kurangnya dorongan atau minat intrinsik pada tugas atau mata pelajaran tertentu, yang menyebabkan seseorang kesulitan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan. Tanpa adanya rasa keterlibatan pribadi atau tujuan yang jelas, individu cenderung menunda-nunda tugas karena tidak merasa tertarik atau termotivasi untuk melakukannya.
- f. *Easy distraction*, merujuk pada gangguan yang berasal dari faktor eksternal maupun internal yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk fokus pada tanggung jawab akademik. Gangguan eksternal seperti notifikasi di ponsel atau aktivitas di media sosial dapat mengalihkan perhatian siswa dari tugas-tugas akademiknya. Sementara itu, gangguan internal seperti emosi negatif, termasuk kecemasan, stres, atau kebosanan, juga dapat menghalangi kemampuan seseorang untuk

memulai dan mempertahankan pekerjaannya, sehingga memicu penundaan atau prokrastinasi.

- g. *Lack of skills to do the activities*, merujuk pada kurangnya keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas akademik, yang dapat memicu prokrastinasi. Ketidakmampuan dalam memenuhi tuntutan tugas dapat menyebabkan perasaan takut atau kewalahan, sehingga seseorang memilih untuk menunda pekerjaannya guna menghindari ketidaknyamanan tersebut.

3. Aspek-aspek Prokrastinasi

Ferrari, Jhonson & McCown (dalam Ghufron & Risnawati, 2016) mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi akademik dapat termanifestasikan dalam aspek tertentu yang dapat diukur dan diamati ciri-ciri tertentu. berikut kerangan yang dimaksud:

- a. Penundaan untuk memulai dan menyelesaikan tugas

Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas yang dihadapi. Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa tugas yang dihadapi harus segera diselesaikan. Akan tetapi, dia menunda-nunda untuk mulai mengerjakannya atau menunda-nunda untuk menyelesaikan sampai tuntas jika dia sudah mulai mengerjakan sebelumnya.

- b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas

Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama dari pada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan suatu tugas. Seseorang prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk

mempersiapkan diri secara berlebihan. Selain itu, juga melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas, tanpa memperhitungkan keterbatasan waktu yang dimilikinya. Kadang-kadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan tugas secara memadai. Kelambanan, dalam arti lambannya kerja seseorang dalam melakukan suatu tugas dapat menjadi ciri utama dalam prokrastinasi akademik.

c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual

Seseorang prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi *deadline* yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana yang telah ditentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan mulai mengerjakan tugas pada waktu yang telah ia tentukan sendiri. Akan tetapi, ketika saatnya tiba dia tidak juga melakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sehingga menyebabkan keterlambatan ataupun kegagalan untuk menyelesaikan tugas.

d. Melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan

Melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan dari pada melakukan tugas yang harus dikerjakan. Seseorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya. Akan tetapi, menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca koran (koran, majalah, atau buku cerita lainnya), nonton, gobrol, jalan, mendengarkan musik dan sebagainya sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikannya.

Agustin & Winarso (2021) menyebutkan ada juga tiga aspek di dalam sikap prokrastinasi, yaitu:

- a. *Time waster*, yaitu indikasi siswa yang mengalami perilaku prokrastinasi adalah kecenderungan untuk menunda melakukan sesuatu.
- b. *Task avoidance*, yaitu kecenderungan untuk mengalami keterlambatan jika individu kesulitan melakukan hal-hal yang tidak menyenangkan.
- c. *Blaming others*, yaitu kecenderungan untuk menyalahkan orang lain atas kesalahannya sendiri.

Meilani, Widawati & Dwarawati (2019) menjelaskan adapun aspek yang terdapat pada *work procrastination* adalah:

- a. Adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi pekerjaan. Seseorang yang melakukan *work procrastination* tahu akan pekerjaan yang dihadapinya harus dikerjakan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi dia menunda-nunda untuk memulai mengerjakan atau menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b. Adanya kelambanan dalam mengerjakan pekerjaan. Orang yang melakukan *work procrastination* memerlukan waktu yang lama dari pada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan pekerjaan. Terkadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara memadai. Kelambanan dalam arti lambannya kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat menjadi ciri yang utama dalam *work procrastination* kerja.

- c. Adanya kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja aktual dalam mengerjakan pekerjaan. Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan memenuhi *date line* yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ditentukan sendiri.
- d. Adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih mendatangkan hiburan dan kesenangan. Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca koran, majalah atau buku, menonton film, *online*, *game*, mengobrol sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikannya.

4. Indikator Prokrastinasi

Santayasa et al. (2020) menyebutkan beberapa indikator di dalam mengukur sikap prokrastinasi seseorang yaitu:

- a. Serangkaian perilaku menunda, Penundaan dalam tugas akademik.
- b. Menghasilkan perilaku di bawah standar, Ketertinggalan dalam mengerjakan tugas dan Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.
- c. Melibatkan sejumlah tugas yang dianggap penting oleh para penundaan, Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.

- d. Menghasilkan kondisi emosional yang tidak menyenangkan, Kecemasan emosional.

Menurut Werty & Tentama (2020) terdapat indikator – indikator yang dapat menunjukkan sikap prokrastinasi seseorang yaitu:

a. *Perceived time*:

- 1) Gagal karena batas waktu.
- 2) Kesenjangan waktu antara rencana kerja pribadi dan pekerjaan aktual.

b. *Intention-action*:

- 1) Suka menunda tugas.
- 2) Tenang karena masih banyak waktu.
- 3) Kesulitan melakukan sesuatu karena batas waktu.

c. *Emotional distress*: Tidak yakin dengan kemampuan diri takut gagal.

d. *Perceived ability*: Khawatir saat melakukannya.

Sementara menurut Nisfary et al. (2023) adapun indikator yang terdapat di dalam sikap prokrastinasi adalah:

- a. Penundaan dalam memulai dan menyelesaikan tugas.
- b. Penundaan dalam memenuhi batas waktu untuk menyelesaikan tugas.
- c. Kesenjangan antara niat dan rencana dengan perilaku tidak menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditargetkan.
- d. Melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan daripada menyelesaikan tugas.

C. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Prokrastinasi Kerja

Adversity Quotient merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi, mengatasi, dan belajar dari kesulitan atau tantangan hidup. *Adversity Quotient* mencerminkan seberapa baik individu dapat beradaptasi dengan situasi yang sulit serta tetap produktif meskipun menghadapi tekanan (Gusta et al., 2022).

Individu dengan *Adversity Quotient* tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk mengelola stres, mengatasi hambatan, dan menjaga fokus terhadap tujuannya, bahkan dalam situasi yang penuh tantangan. Sebaliknya, individu dengan *Adversity Quotient* rendah mungkin merasa kewalahan oleh tantangan dan lebih mudah menyerah, yang dapat menyebabkan perilaku seperti prokrastinasi (Andyani & Indryawati, 2018).

Prokrastinasi kerja, atau penundaan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, sering kali terjadi ketika seseorang merasa tertekan atau tidak mampu mengatasi tantangan yang ada. Penundaan ini dapat disebabkan oleh perasaan cemas, kurangnya motivasi, atau ketidakmampuan untuk mengatur prioritas dengan baik (Adityas & Hadi, 2022). Dalam konteks ini, *Adversity Quotient* berperan penting sebagai faktor penentu. Individu dengan *Adversity Quotient* tinggi lebih untuk tetap bertahan dalam situasi sulit dan menyelesaikan tugas-tugasnya secara tepat waktu, sementara individu dengan *Adversity Quotient* rendah lebih mungkin untuk menunda pekerjaan karena merasa tidak mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi.

Prokrastinasi kerja, atau kebiasaan menunda penyelesaian tugas-tugas pekerjaan, merupakan fenomena yang sering terjadi di tempat kerja. Hal ini

biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, seperti kecemasan, kurangnya motivasi, ketakutan akan kegagalan, atau ketidakmampuan dalam mengelola waktu dan prioritas dengan baik (Adityas & Hadi, 2022). Ketika individu menghadapi tekanan atau tugas yang dirasa sulit, mereka cenderung mencari pelarian dengan menunda pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Perilaku ini juga dapat menciptakan efek domino, di mana tugas-tugas yang tertunda menumpuk dan menambah beban psikologis yang dirasakan, sehingga menciptakan lingkaran setan prokrastinasi.

Dalam konteks ini, Adversity Quotient menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat prokrastinasi kerja. Adversity Quotient adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi tantangan atau tekanan. Individu dengan Adversity Quotient tinggi memiliki kecenderungan untuk tetap tenang, fokus, dan berorientasi pada solusi ketika menghadapi kesulitan. Mereka mampu mengelola tekanan dan mengatasi hambatan yang muncul, sehingga lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebaliknya, individu dengan Adversity Quotient rendah sering kali merasa kewalahan oleh tantangan, sehingga lebih mudah menyerah dan menunda pekerjaan. Mereka cenderung menghindari tugas yang dirasa sulit, baik karena merasa tidak mampu menyelesaikannya maupun karena kurang percaya diri. Oleh karena itu, membangun Adversity Quotient yang tinggi melalui pelatihan atau pengembangan pribadi dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi prokrastinasi kerja dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Adversity Quotient dan prokrastinasi kerja memiliki hubungan yang saling memengaruhi, di mana *Adversity Quotient* berperan penting dalam menentukan sejauh mana seseorang mampu mengelola tantangan kerja tanpa menunda-nunda tugas yang harus diselesaikan. *Adversity Quotient*, yang mencerminkan kemampuan individu untuk menghadapi, mengatasi, dan bangkit dari kesulitan, berfungsi sebagai indikator daya tahan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja. Individu dengan *Adversity Quotient* yang tinggi cenderung memiliki kendali yang baik atas situasi, merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan memandang tantangan sebagai sesuatu yang terbatas dalam dampak serta bersifat sementara. Karakteristik ini membuat individu lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, meskipun menghadapi tekanan atau hambatan.

Sebaliknya, individu dengan *Adversity Quotient* yang rendah sering kali merasa tidak mampu mengendalikan situasi sulit, kehilangan motivasi, atau melihat hambatan sebagai sesuatu yang melemahkan. Hal ini meningkatkan risiko prokrastinasi kerja, karena mereka cenderung menghindari tugas sebagai mekanisme untuk meredakan stres jangka pendek. Dengan demikian, *Adversity Quotient* dapat dianggap sebagai faktor protektif terhadap prokrastinasi, karena individu yang tangguh lebih mampu mengatur waktu, memprioritaskan tugas, dan menghadapi tekanan dengan sikap proaktif. Di sisi lain, rendahnya *Adversity Quotient* bisa menjadi salah satu penyebab utama munculnya kebiasaan menunda pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja kerja.

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Arikunto (2019) merupakan jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh.

Berdasarkan hipotesis yang telah dijabarkan, maka jika Ha diterima, maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh. Sebaliknya jika Ha ditolak, maka Ho diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas yang disimbolkan sebagai X dan variabel terikat yang disimbolkan sebagai Y, untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : *Adversity Quotient*
2. Variabel terikat (Y) : Prokrastinasi Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah *Adversity Quotient* dan prokrastinasi kerja akan dijabarkan sebagai berikut:

1. *Adversity Quotient*

Matore et al. (2020) menjelaskan *Adversity Quotient* sebagai kemampuan individu untuk berjuang menghadapi dan mengatasi tantangan, masalah, atau kesulitan yang ditemui, serta mengubahnya menjadi peluang untuk sukses. Variabel *Adversity Quotient* yang diukur dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Matore et al. (2020) yaitu *control*, *ownership*, *reach* dan *endurance*.

2. Prokrastinasi Kerja

Werty dan Tentama (2020) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah fenomena penundaan penyelesaian tugas atau penundaan belajar, dimana prokrastinasi lebih banyak memberikan dampak negatif daripada positif. Variabel prokrastinasi yang diukur dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator

yang dikembangkan oleh Menurut Werty dan Tentama (2020) yaitu *perceived time*, *Intention-action*, *emotional distress* dan *perceived ability*.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang diteliti dan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti (Amruddin et al., 2022). Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda (Sahir, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah personel Ditsamapta Polda Aceh, berjumlah 370 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil yang diambil dengan prosedur tertentu dari jumlah dan karakteristik populasi yang ada sehingga dapat mewakili populasi tersebut (Hamid et al., 2019). Sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi yang ada.

Rumus yang digunakan pada penelitian ini adalah rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan adalah 5% yang secara matematis tertulis sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Ket:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (5%)

Maka:

$$n = \frac{370}{1 + 370(5\%)^2}$$

$$n = \frac{370}{1 + 370(0,05)^2}$$

$$n = \frac{370}{1 + 0,925}$$

$$n = \frac{370}{1,925}$$

$$n = 192,21$$

$$n = 192$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 192 dari 370 personel Ditsamapta Polda Aceh. Teknik pengambilan sampel partisipan menggunakan teknik *Simple random sampling*, yaitu suatu metode pemilihan ukuran sampel dari suatu populasi dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama dan semua kemungkinan penggabungannya yang diseleksi sebagai sampel mempunyai peluang yang sama (Hamid et al., 2019).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan jenis kuantitatif adalah metode skala. Dalam hal ini, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan tertulis yang sesuai dengan dirinya berdasarkan alternatif pilihan jawaban yang tersedia. Tujuannya untuk mengungkapkan hal-hal yang perlu untuk diteliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban dan disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang bersifat mendukung aspek-aspek pada variabel, sedangkan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung aspek-aspek pada variabel yang diteliti (Azwar, 2015).

Tabel 3
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

| No. | Alternatif Jawaban | Pernyataan | |
|-----|---------------------------|------------------|--------------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 4 | 1 |
| 2. | Setuju (S) | 3 | 2 |
| 3. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 3 |
| 4. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 4 |

Rincian variabel penelitian ditinjau dari indikator yang ingin diukur akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Skala *Adversity Quotient*

Skala *Adversity Quotient* di dalam penelitian ini menggunakan Skala yang dikembangkan oleh Matore et al. (2020), yaitu: *control*, *ownership*, *reach* dan *endurance*.

Tabel 4
Blueprint Skala *Adversity Quotient*

| No. | Indikator | Aitem | | Jumlah item | Bobot |
|-----|------------------|------------------|--------------------|-------------|-------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | | |
| 1. | <i>Control</i> | 4 | 4 | 8 | 25% |
| 2. | <i>Ownership</i> | 4 | 4 | 8 | 25% |
| 3. | <i>Reach</i> | 4 | 4 | 8 | 25% |
| 4. | <i>Endurance</i> | 4 | 4 | 8 | 25% |
| | Total: | 16 | 16 | 32 | 100% |

2. Skala Prokrastinasi Kerja

Skala prokrastinasi kerja di dalam penelitian ini menggunakan Skala yang dikembangkan oleh Werty dan Tentama (2020) yaitu, *perceived time*, *Intention-action*, *emotional distress* dan *perceived ability*.

Tabel 5
Blueprint Skala Prokrastinasi Kerja

| No. | Indikator | Aitem | | Jumlah aitem | Bobot |
|--------------|---------------------------|------------------|--------------------|--------------|-------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | | |
| 1. | <i>Perceived time</i> | 4 | 4 | 8 | 25% |
| 2. | <i>Intention-action</i> | 4 | 4 | 8 | 25% |
| 3. | <i>Emotional distress</i> | 4 | 4 | 8 | 25% |
| 4. | <i>Perceived ability</i> | 4 | 4 | 8 | 25% |
| Total | | 16 | 16 | 32 | 100% |

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merujuk pada tingkat akurasi dan ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya, karena penelitian ilmiah memerlukan instrumen yang tepat (Azwar, 2015). Pendapat ini sejalan dengan Santoso dan Madiistriyatno (2021), yang menyatakan bahwa validitas adalah keakuratan alat ukur yang digunakan, sehingga memengaruhi hasil pengukuran yang diperoleh.

2. Reliabilitas

Paramita, Rizal, dan Sulistyan (2021) menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan sejauh mana kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten, meskipun pengukuran dilakukan kembali pada subjek yang sama dalam waktu berbeda. Ketidaksesuaian hasil pengukuran dengan kondisi sebenarnya menunjukkan adanya kesalahan yang membuat pengukuran tersebut tidak dapat dipercaya. Menurut Machali (2021), reliabilitas

mengacu pada konsistensi hasil pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang terhadap satu atau beberapa subjek selama kondisi subjek yang diukur tidak berubah.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai kestabilan alat ukur. Suatu item dalam kuesioner dinyatakan reliabel jika menghasilkan data yang sama saat digunakan pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Pada penelitian ini, analisis reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0. Gunawan (2015) menyebutkan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh pertanyaan dalam kuesioner. Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60, sehingga skala tersebut dinyatakan andal.

Koefisien reliabilitas berkisar antara 0 hingga 1,00. Semakin mendekati angka 1,00, semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, sedangkan jika nilai koefisien mendekati 0, reliabilitasnya semakin rendah (Azwar, 2012). Tingkat keandalan suatu skala dapat dievaluasi melalui nilai Cronbach's Alpha (α), yang juga berkisar antara 0,00 hingga 1,00. Jika nilai alpha mendekati 1,00, maka reliabilitasnya dinilai tinggi. Sebaliknya, semakin mendekati 0, maka reliabilitasnya dianggap rendah (Azwar, 2010). Tingkat kepercayaan suatu skala diinterpretasikan berdasarkan rentang nilai dalam tabel berikut:

Tabel 6
Reliabilitas dengan Model Alpha Cronbach

| Rentang Nilai Alpha Cronbach | Kategori |
|-------------------------------------|-----------------|
| 0,00 – 0,20 | Kurang reliabel |
| 0,21 – 0,40 | Agak reliabel |
| 0,41 – 0,60 | Cukup reliabel |

| | |
|-------------|-----------------|
| ,61 – 0,80 | Reliabel |
| 0,81 – 1,00 | Sangat reliabel |

F. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi juga digunakan untuk mengetahui informasi mengenai sebaran variabel-variabel yang di gunakan serta nantinya akan diuji linieritasnya dan hipotesisnya. Uji asumsi terdiri dari beberapa uji prasyarat berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Analisis data yang di lakukan untuk menguji normalitas adalah secara *non parametik* dengan menggunakan teknik statistik *One Sampel Kolomogrow Smornov Test* dari program *SPSS version 27.0 for windows*. Adapun aturan yang digunakan adalah angka signifikasi atau nilai probabilitas $>0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila angka signifikasi atau nilai probabilitas $<0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal (Malay, 2022).

b. Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, maka selanjutnya peneliti melakukan uji linieritas. Uji linieritas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linier atau tidak. (Hamid et al., 2019) Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Dalam analisis regresi variabel yang

mempengaruhi disebut *dependen variabel* (variabel terikat). Untuk uji linieritas pada program *SPSS version 27.0 for windows* digunakan *test for linearty* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada *deviation from linearty* $>0,05$ (Malay, 2022).

2. Uji Hipotesis

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada Personel Ditsamapta Polda Aceh. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan satu variabel independen, sehingga uji regresi yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana dilakukan dengan bantuan *SPSS version 27.0 for windows*. Regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap (Amelia, 2023).

Hasil output dari analisis regresi linear sederhana akan menjawab hipotesis penelitian. Kriteria pengujian hipotesis regresi linear adalah jika $p > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh (Malay, 2022).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kepolisian Daerah Aceh (Polda) Aceh yang berada di Jalan Teuku Nyak Arif, Jeulingke, Syiah Kuala, Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan selama delapan hari 15 Januari – 22 Januari 2025. Penelitian ini dilakukan pada 192 personel Direktorat Samapta (Ditsamapta) Polda Aceh. Sampel penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 370 personel yang bertugas pada Ditsamapta Polda Aceh. Saat Ditsamapta Polda Aceh berada dibawah pimpinan Kombes Pol Ery Apriyono, S.I.K., M.Si.

Samapta (Samapta) adalah unit utama yang bertugas melaksanakan tugas kepolisian di tingkat Polda, yang berada di bawah Kapolda. Samapta memiliki empat kegiatan utama, yaitu pengaturan lalu lintas, pengamanan, pengawalan, dan patroli (Turjawali), pengendalian massa (Dalmas), Search and Rescue (SAR), serta dukungan dengan satwa (K-9). Tugas utama Samapta adalah menjalankan fungsi kepolisian secara preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan ketertiban masyarakat melalui kegiatan pengamanan, pengawalan, dan patroli. Fokus utama Samapta adalah memberikan perlindungan, pelayanan, dan pengayoman kepada masyarakat, menghilangkan kesempatan atau peluang bagi masyarakat yang ingin melakukan pelanggaran hukum, serta melaksanakan tindakan represif awal terhadap gangguan ketertiban masyarakat. Selain itu, Samapta juga melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas) seperti penindakan tipiring dan penegakan Perda, serta memberdayakan dukungan satwa

dalam tugas operasional kepolisian, serta melaksanakan Search and Rescue (SAR) terbatas berdasarkan Perkap Nomor 23 Tahun 2010 Pasal 55.

1. Visi dan Misi Satker Ditsamapta Polda Aceh

a. Visi

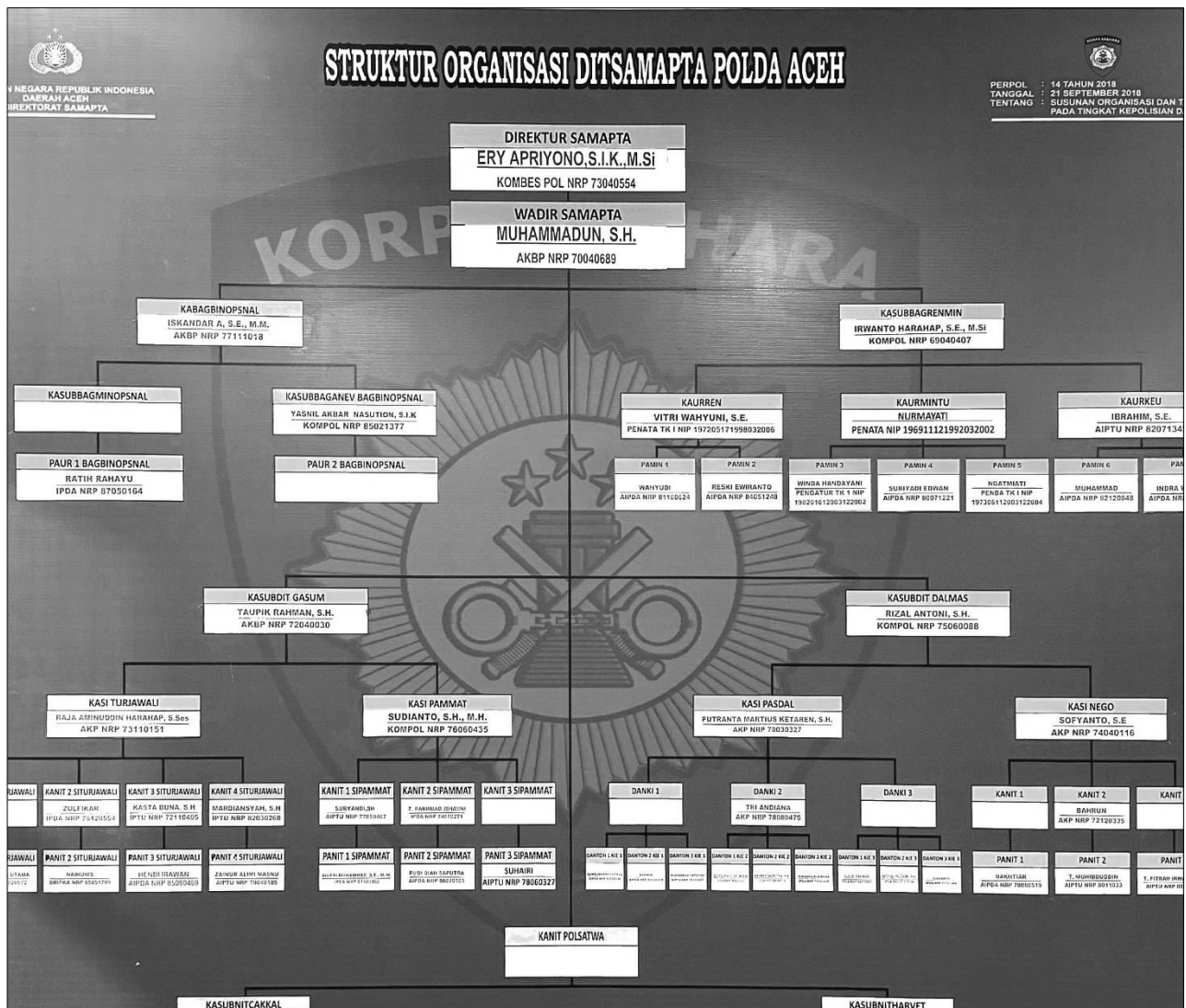
Terwujudnya pemeliharaan Kamtibmas yang makin profesional, modern dan dapat dipercaya masyarakat guna mendukung terciptanya Kamdagri Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong serta terjalinnya kemitraan jajaran Satker Ditsamapta Polda Aceh dengan pengemban fungsi Kepolisian yang efektif serta sinergi Polisional yang proaktif dalam rangka memantapkan Kamdagri;

b. Misi

- 1) Meningkatkan pencegahan dan penanganan gangguan Kamtibmas secara dini melalui strategi preemtif, preventif dan penegakan hukum;
- 2) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminatif melalui fungsi jajaran Satker Ditsamapta Polda Aceh;
- 3) Meningkatkan efektifitas Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli;
- 4) Meningkatkan kemampuan personel, materiil, fasilitas dan jasa serta SAR;
- 5) Mewujudkan kemitraan dengan potensi masyarakat dan sinergi Polisional antar fungsi Kepolisian/Kementerian/Lembaga dan Lembaga Nasional;
- 6) Meningkatkan pelayanan pengamanan terhadap kegiatan masyarakat, instansi, pemerintah dan memberikan bantuan pengamanan terhadap obyek vital;

- 7) Memberikan bantuan taktis dan teknis fungsi Polsatwa kepada fungsi operasional Kepolisian tingkat pusat dan kewilayahan, masyarakat dan instansi lainnya dalam bentuk penjagaan, pengawalan, patroli, protokoler, SAR dan Dalmas dengan satwa kuda/anjing;
- 8) Melaksanakan pembenahan sistem dan metode sesuai dengan tuntutan tugas dan ketentuan;
- 9) Meningkatkan sistem pengawasan internal secara struktural dan fungsional serta memanfaatkan potensi pengawasan eksternal.

2. Struktur Organisasi Satker Ditsamapta Polda Aceh



B. Persiapan Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, diperlukan beberapa langkah persiapan. Peneliti perlu menyiapkan segala kebutuhan yang mendukung kelancaran proses penelitian dan mencegah terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan. Tahapan persiapan dimulai dengan mengurus surat izin penelitian dan merancang alat ukur. Pengurusan izin bertujuan untuk mempermudah proses pengumpulan data, sementara penyusunan alat ukur dilakukan agar instrumen atau skala yang digunakan memiliki validitas dan keandalan yang baik.

1. Pengurus Surat Izin

Pengurusan surat izin sebagai langkah formal untuk melakukan perizinan dalam pengambilan data pada Satker Ditsamapta Polda Aceh. Langkah pertama, peneliti mengajukan permohonan izin yang kepada pihak Universitas pada tanggal 15 Januari 2025. Kemudian surat permohonan izin yang diajukan ke Satker Ditsamapta Polda Aceh dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 040/UM.M6/F/2025 pada tanggal 21 Januari 2025. Setelah itu pihak Satker Ditsamapta Polda Aceh membalas dengan surat keterangan izin untuk melakukan penelitian dengan nomor surat B/22/I/DIK.2.3/2025 pada tanggal 22 Januari 2025. Perizinan ini memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang akan diisi oleh responden atau sampel. Skala yang dilakukan dalam

penelitian ini adalah skala *Adversity Quotient* dan Skala Prokrastinasi Kerja yang diukur berdasarkan perhitungan skala likert.

Skala *Adversity Quotient* terdiri dari 32 aitem yang dijabarkan dari indikator yang dikemukakan oleh Matore et al. (2020) yaitu *control*, *ownership*, *reach* dan *endurance*. Skala prokrastinasi terdiri dari 32 aitem yang dijabarkan dari indikator yang dikemukakan oleh Werty & Tentama (2020) yaitu *perceived time*, *Intention-action*, *emotional distress* dan *perceived ability*.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan semenjak tanggal 15 – 20 Januari 2025 dalam rangka melakukan uji coba kepada 30 personil Ditsamapta Polda Aceh. Kemudian peneliti melakukan analisis reliabilitas aitem untuk mendiskriminasi aitem yang tidak valid. Hasil uji instrumen pada skala *Adversity Quotient* diperoleh 26 aitem yang valid dan reliabel dari 32 aitem, sedangkan pada skala prokrastinasi kerja di peroleh 27 aitem yang valid dan reliabel dari 32 item. Selanjutnya, skala tersebut didistribusikan kepada Satker Ditsamapta Polda Aceh melalui *Google Form* dan penyebaran *link* melalui forum Satker Ditsamapta Polda Aceh, pada aplikasi *Whatsapp*.

Penelitian dimulai pada tanggal 15 Januari 2025. Peneliti menyerahkan surat permohonan izin kepada pihak Satker Ditsamapta Polda Aceh, kemudian menyerahkan skala penelitian setelah melalui perizinan. Jumlah sampel dipilih dengan teknik *Simple random sampling*, yaitu pemilihan sampel di mana setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Tujuan utama dari *Simple random sampling* adalah untuk memastikan bahwa sampel

yang diambil adalah representatif dari populasi, sehingga hasil analisis dapat digeneralisasikan ke populasi secara keseluruhan.

Setelah pengumpulan data dilakukan, perlu langkah tabulasi data penelitian terlebih dahulu. Kemudian dilakukan analisis uji normalitas dan linearitas sebagai syarat dari uji regresi linear sederhana. Uji regresi ini diperlukan dalam menjawab hipotesis penelitian ini.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

Setelah kedua skala penelitian disusun oleh peneliti, kemudian dilakukan validasi dengan analisis rasional oleh ahli yaitu dosen pembimbing. Peneliti memberikan blue print melalui aitem yang sesuai dengan indikator. Validitas isi melewati beberapa kali revisi terhadap butiran aitem yang kurang baik. Skala yang sudah tervalidasi isi, dilakukan uji coba kepada 30 personel Satker Ditsamapta Polda Aceh, yang dilakukan uji coba. Tujuan uji coba dilakukan untuk menyaring aitem-aitem yang tidak valid guna menyiapkan alat ukur yang baik. Skala didistribusikan melalui *Google Form* melalui aplikasi *Whatsapp*. Selanjutnya data dari uji coba dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas agar keseluruhan item yang digunakan sebagai skala penelitian terbukti sah dan dapat dipercaya.

a. Hasil Diskriminasi Aitem

Diskriminasi aitem uji coba yang tidak valid dilakukan melalui analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS version 27.0 for Windows*. Pengambilan keputusannya yaitu aitem dikatakan valid jika memenuhi kriteria *corrected Item-*

Total Correlation > 0,30 (Azwar, 2012). Hasil dari diskriminasi aitem uji coba secara keseluruhan pada skala *Adversity Quotient* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Diskriminasi Aitem Skala *Adversity Quotient* Setelah Uji Coba

| No | Indikator | Nomor Aitem | | Jumlah | Bobot |
|--------------|------------------|------------------------------|-----------------------|--------|-------|
| | | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> | | |
| 1 | <i>Control</i> | 3, <u>12</u> , 20, 29 | 6, <u>15</u> , 22, 31 | 8 | 25% |
| 2 | <i>Ownership</i> | 2, 10, 18, <u>28</u> | 5, 13, 24, 30 | 8 | 25% |
| 3 | <i>Reach</i> | <u>4</u> , 11, 21, 27 | 1, 8, 16, 25 | 8 | 25% |
| 4 | <i>Endurance</i> | 7, 14, <u>19</u> , <u>26</u> | 9, 17, 23, 32 | 8 | 25% |
| Total | | 16 | 16 | 32 | 100% |

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem yang tidak valid
Sumber: Pengolahan Data SPSS *Version 27.0 for Windows*, 2025

Tabel di atas menunjukkan aitem skala *Adversity Quotient* yang gugur sebanyak 6 aitem terdapat pada nomor aitem 4, 12, 15, 19, 26 dan 28. Kemudian aitem yang tidak valid dihapus dari skala penelitian. Hasil dari aitem yang sudah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Aitem *Adversity Quotient* Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

| No | Indikator | Aitem | | Jumlah | Bobot |
|--------------|------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Valid | Gugur | | |
| 1 | <i>Control</i> | 6 | 2 | 6 | 23% |
| 2 | <i>Ownership</i> | 7 | 1 | 7 | 27% |
| 3 | <i>Reach</i> | 7 | 1 | 7 | 27% |
| 4 | <i>Endurance</i> | 6 | 2 | 6 | 23% |
| Total | | 26 | 6 | 26 | 100% |

Sumber: Pengolahan Data SPSS *Version 27.0 for Windows*, 2025

Tabel di atas menunjukkan aitem yang valid sebanyak 26 aitem, sedangkan aitem yang gugur sebanyak 6 aitem. Selain aitem yang gugur, aitem valid akan digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil dari diskriminasi aitem uji coba pada skala prokrastinasi Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Diskriminasi Aitem Skala Prokrastinasi Kerja Setelah Uji Coba

| No | Indikator | Nomor Aitem | | Jumlah | Bobot |
|--------------|---------------------------|-------------------|-------------------------------|--------|-------|
| | | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> | | |
| 1 | <i>Perceived time</i> | 2, 14, 19, 27 | 8, <u>16</u> , <u>22</u> , 30 | 8 | 25% |
| 2 | <i>Intention-action</i> | 1, 10, 20, 25 | 5, <u>13</u> , <u>24</u> , 32 | 8 | 25% |
| 3 | <i>Emotional distress</i> | 4, 12, 21, 28 | 7, 15, <u>18</u> , 29 | 8 | 25% |
| 4 | <i>Perceived ability</i> | 3, 9, 17, 26 | 6, 11, 23, 31 | 8 | 25% |
| Total | | 16 | 16 | 32 | 100% |

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem yang tidak valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS *Version 27.0 for Windows*, 2025

Tabel di atas menunjukkan aitem skala prokrastinasi kerja yang gugur sebanyak 5 aitem terdapat pada nomor aitem 13, 16, 18, 22, dan 24. Kemudian aitem yang tidak valid dihapus dari skala penelitian. Hasil dari aitem yang sudah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10
Hasil Analisis Aitem Prokrastinasi Kerja Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

| No | Indikator | Aitem | | Jumlah | Bobot |
|--------------|---------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Valid | Gugur | | |
| 1 | <i>Perceived time</i> | 6 | 2 | 6 | 22% |
| 2 | <i>Intention-action</i> | 6 | 2 | 6 | 22% |
| 3 | <i>Emotional distress</i> | 7 | 1 | 7 | 26% |
| 4 | <i>Perceived ability</i> | 8 | 0 | 8 | 30% |
| Total | | 27 | 5 | 32 | 100% |

Sumber: Pengolahan Data SPSS *Version 27.0 for Windows*, 2025

Tabel di atas menunjukkan aitem prokrastinasi kerja yang valid sebanyak 27 aitem, sedangkan aitem yang gugur sebanyak 5 aitem. Selain aitem yang gugur, aitem valid akan digunakan dalam penelitian ini. Kemudian aitem tersebut akan diisi oleh sampel berdasarkan kondisi selama prokrastinasi kerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat tingkat kepercayaan terhadap aitem pada skala tersebut. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha*

berbasis *SPSS Version 27 for Windows*. Aitem pada skala secara keseluruhan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Tingkat reliabel suatu skala dapat dilihat dari skala *Cronbach's Alpha* (α) dimulai dari 0,00 sampai 1,00. Bila semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, begitu juga sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati 0 maka dinyatakan semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2010). Adapun hasil dari analisis uji reabilitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Jumlah Aitem |
|--|-------------------------|--------------|
| Sebelum aitem tidak valid Dibuang | | |
| <i>Adversity Quotient</i> | 0,941 | 32 |
| Prokrastinasi Kerja | 0,946 | 32 |
| Setelah aitem tidak valid dibuang | | |
| <i>Adversity Quotient</i> | 0,953 | 26 |
| Prokrastinasi Kerja | 0,959 | 27 |

Sumber: Pengolahan Data *SPSS Version 27.0 for Windows, 2025*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan reliabilitas skala *Adversity Quotient* dan prokrastinasi kerja. Nilai reliabilitas untuk skala *Adversity Quotient* adalah 0,941 dari 32 aitem. Setelah aitem yang tidak valid dibuang, reabilitas menjadi 0,953 dari 26 aitem, dapat dilihat sebelum dan sesudah aitem dibuang nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan keseluruhan aitem reliabel. Tingkat reliabilitas skala *Adversity Quotient* berada pada kategori sangat reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1,00 atau berada pada rentang 0,81-1,00.

Nilai reabilitas skala prokrastinasi kerja adalah 0,946 dari 32 aitem. Setelah aitem yang tidak valid dibuang menjadi 0,959 dari 26 aitem, dapat dilihat sebelum dan sesudah aitem dibuang nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan keseluruhan aitem reliabel. Tingkat reliabilitas skala prokrastinasi kerja berada pada kategori sangat

reliabel diman nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1,00 berada pada rentang 0,81 – 1,00.

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja personil Satker Ditsamapta Polda Aceh. Jadi subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah personil Satker Ditsamapta Polda Aceh. Sebelumnya diuraikan mengenai jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 192 dari 370 personil dalam populasi. Penarikan sampel di dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple random sampling*, yaitu suatu metode pemilihan ukuran sampel dari suatu populasi dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama dan semua kemungkinan penggabungannya yang diseleksi sebagai sampel mempunyai peluang yang sama (Hamid et al., 2019).

Tabel 12
Deskripsi Responden Penelitian

| Deskripsi Responden Penelitian | | | | | | Total |
|--------------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Usia | 21 Tahun | 22 Tahun | 23 Tahun | 24 Tahun | 25 Tahun | 192 Orang |
| | 35 | 34 | 49 | 24 | 50 | |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | | | Wanita | | |
| | 165 | | | 27 | | |
| Kepangkatan | BRIPTU | | | BRIPDA | | |
| | 27 | | | 165 | | |

Sumber: Data Penelitian Tahun 2025

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk menggambarkan karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Variabel *Adversity Quotient* dan prokrastinasi kerja dibagi ke dalam lima kategori yaitu sangat

rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Deskripsi statistik variabel *Adversity Quotient* dan prokrastinasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Deskriptif Statistik

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
| <i>Adversity Quotient</i> | 192 | 26 | 104 | 87,52 | 10,066 |
| Prokrastinasi Kerja | 192 | 27 | 108 | 39,10 | 8,150 |

Sumber: Olah data SPSS 27.0 Windows, tahun 2025

Variabel *Adversity Quotient* dan prokrastinasi kerja dibagi ke dalam lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Untuk menentukan kelima kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus dari Azwar (2012), yaitu:

Tabel 14
Rumus Kategorisasi (Azwar, 2012)

| Rentang Skor | Kategori |
|--------------------------------|---------------|
| $X > M + 1,5SD$ | Sangat Tinggi |
| $M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$ | Tinggi |
| $M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$ | Sedang |
| $M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$ | Rendah |
| $X \leq M - 1,5SD$ | Sangat Rendah |

Tabel 15
Kategorisasi *Adversity Quotient* dan Prokrastinasi Kerja

| Rentang Skor | <i>Adversity Quotient</i> | Prokrastinasi Kerja | Kategori |
|--------------------------------|---------------------------|---------------------|---------------|
| $X > M + 1,5SD$ | $X > 103$ | $X > 51$ | Sangat Tinggi |
| $M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$ | $93 < X \leq 103$ | $43 < X \leq 51$ | Tinggi |
| $M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$ | $82 < X \leq 93$ | $35 < X \leq 43$ | Sedang |
| $M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$ | $72 < X \leq 82$ | $27 < X \leq 35$ | Rendah |
| $X \leq M - 1,5SD$ | ≤ 72 | ≤ 27 | Sangat Rendah |

Tabel 16

Kategori Data Penelitian

| Variabel | Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian | | | | | Total |
|----------------------------|--|---------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|---------------|
| <i>Adversity Quotient</i> | Sangat Tinggi (103-104) | Tinggi (93-103) | Sedang (82-93) | Rendah (72-82) | Sangat Rendah (27-72) | 192 (100%) |
| | 6 (3,1%) | 62 (32,3%) | 69 (35,9%) | 45 (24,0%) | 9 (4,7%) | |
| Prokrastinasi Kerja | Sangat Tinggi (51-108) | Tinggi (43-51) | Sedang (35-43) | Rendah (27-35) | Sangat Rendah (27) | 192 (100%) |
| | 14 (7.3%) | 55 (28,6%) | 67 (34,9%) | 56 (29,2%) | 0 (0%) | |

Sumber: Olah data SPSS 27.0 Windows, tahun 2024

Berdasarkan analisis frekuensi kategori data penelitian di atas, *Adversity Quotient* peserta penelitian menunjukkan distribusi yang bervariasi dengan mayoritas berada pada kategori sedang (35,9%) dan tinggi (32,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar individu memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi kesulitan, dengan tingkat ketahanan mental yang memadai. Sebagian kecil peserta berada pada kategori sangat tinggi (3,1%) dan sangat rendah (4,7%), menunjukkan adanya variasi ekstrim dalam kemampuan menghadapi tantangan. Secara keseluruhan, mayoritas responden berada di kategori tengah ke atas.

Hasil uji variabel prokrastinasi kerja menunjukkan mayoritas responden berada pada kategori sedang (34,9%) dan rendah (29,2%), yang berarti banyak individu menunda pekerjaan dalam tingkat yang tidak terlalu mengkhawatirkan. Sebagian kecil responden berada pada kategori sangat tinggi (7,3%), menunjukkan adanya kelompok yang memiliki kebiasaan prokrastinasi yang signifikan. Sementara itu, tidak ada responden yang berada dalam kategori sangat

rendah (0%), yang mengindikasikan bahwa hampir semua individu dalam penelitian ini cenderung mengalami penundaan kerja dalam berbagai tingkat. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan manajemen waktu dan motivasi pada sebagian responden yang memiliki kecenderungan prokrastinasi lebih tinggi.

3. Uji Asumsi

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja pada personil Satker Ditsamapta Polda Aceh. Sesuai dengan tujuan penelitian untuk melihat pengaruh diperlukan uji regresi linear. Namun sebelum melakukan analisis hipotesis menggunakan uji regresi linear dibutuhkan terlebih dahulu uji asumsi sebagai syarat uji parametris yaitu uji regresi linear. Uji asumsi dilakukan dengan analisis uji normalitas untuk menguji data residual berdistribusi normal atau tidak, sedangkan uji linearitas untuk mengkonfirmasi kedua variabel memiliki hubungan linear atau tidak.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* pada data residu dengan bantuan *SPSS Version 27.0 For Windows* agar dapat mengetahui distribusi secara teoritis (Gunawan, 2015). pun kriteria keputusan uji normalitas adalah jika $p > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dari data residual dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas

| Linearitas | Kolmogorov-Smirnov Test | Sig.(p) | Hasil | Kesimpulan |
|---------------------------|--------------------------------|----------------|--------------|-------------------|
| <i>Adversity Quotient</i> | 0,118 | 0,001 | P < 0,05 | Tidak Normal |
| Prokrastinasi Kerja | 0,090 | 0,001 | P < 0,05 | |
| Residual | 0,059 | 0,096 | P > 0,05 | Normal |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vesion 27, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil analisis uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* pada variabel *Adversity Quotient* sebesar 0,118 dengan nilai p sebesar 0,001. Sedangkan pada variabel prokrastinasi kerja diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,090 dengan nilai p sebesar 0,001. Kedua skala menunjukkan uji normalitas total yaitu $p < 0,05$ sehingga kedua data variabel tidak berdistribusi normal. Selanjutnya perlu dilakukan uji normalitas dengan nilai residual. Uji normalitas residual diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,059 dengan nilai p sebesar 0,096. Hasil ini menunjukkan nilai $p > 0,05$ artinya kedua data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel *Adversity Quotient* dengan variabel prokrastinasi kerja. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Test for Linearity menggunakan bantuan *SPSS Version 27.0 for Windows*. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji linearitas adalah jika signifikansi $p < 0,05$ maka data kedua variabel linear, sebaliknya jika signifikansi $p > 0,05$ maka data kedua variabel tidak linear.

Tabel 18
Hasil Uji Linearitas

| Linearitas | F | P | Hasil | Kesimpulan |
|---------------------------|----------|----------|--------------|-------------------|
| <i>Adversity Quotient</i> | 61.169 | 0,001 | P < 0,005 | Linear |
| Prokrastinasi Kerja | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 27.0, 2024*

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi atau nilai p sebesar 0,001. Jadi dapat dilihat nilai $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan linear antara variabel *Adversity Quotient* dengan variabel prokrastinasi kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi

Uji regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi sederhana. Uji regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel terhadap variabel terikat. dengan ketentuan jika nilai $P < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, jika nilai $P > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 19
Hasil Uji Hipotesis

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|-------|
| 1 | Regression | 2994,478 | 1 | 2994,478 | 58,707 | 0,000 |
| | Residual | 9691,439 | 190 | 51,008 | | |
| | Total | 12685,917 | 191 | | | |

Sumber: Olah data *SPSS 27.0 For Windows, 2025*

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan nilai F hitung 58,707 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Adversity Quotient* memiliki pengaruh terhadap variabel prokrastinasi kerja.

Tabel 20
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,486 | 0,236 | 0,232 | 7,142 |

Sumber: Olah data SPSS 27.0 For Windows, 2025

Berdasarkan pengaruh variabel *Adversity Quotient* (X) terhadap variabel prokrastinasi kerja (Y) ditunjukkan pada tabel *model summary* di atas. Dari output tersebut, maka diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,236 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh *Adversity Quotient* (X) terhadap variabel prokrastinasi kerja (Y) sebesar 23,6%. Sementara untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi di dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa nilai signifikansi uji regresi sederhana adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Adversity Quotient* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prokrastinasi kerja pada personil Ditsamapta Polda Aceh. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat negatif, dengan interpretasi bahwa semakin tinggi *Adversity Quotient* seorang personil, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya perilaku prokrastinasi kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang memperkuat kesimpulan bahwa *Adversity Quotient* berperan penting dalam memengaruhi tingkat prokrastinasi kerja.

Berdasarkan uji korelasi, terdapat hubungan negatif antara kedua variabel ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan akan berdampak pada penurunan perilaku menunda-nunda pekerjaan. Individu

dengan *Adversity Quotient tinggi* cenderung memiliki kemampuan untuk mengelola stres, mengatasi hambatan, dan menjaga fokus terhadap tujuannya, bahkan dalam situasi yang penuh tantangan. Sebaliknya, individu dengan *Adversity Quotient rendah* akan merasa kewalahan oleh tantangan dan lebih mudah menyerah, yang dapat menyebabkan perilaku seperti prokrastinasi (Andyani & Indryawati, 2018).

Meski demikian, variabel *Adversity Quotient* tidak sepenuhnya menjelaskan fenomena prokrastinasi kerja, karena kemungkinan terdapat faktor lain yang turut memengaruhinya. Faktor tersebut seperti motivasi kerja (Adha & Putra, 2019), lingkungan sosial, stress kerja (Widiawati, 2015), kondisi psikologis individu, serta manajemen waktu (Reswita, 2019) yang dimiliki oleh personil. Sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang dapat memberikan kontribusi terhadap prokrastinasi kerja, sehingga strategi yang lebih komprehensif dapat dikembangkan untuk mengurangi perilaku tersebut.

Prokrastinasi kerja, atau kebiasaan menunda penyelesaian tugas-tugas pekerjaan, merupakan fenomena yang sering terjadi di tempat kerja. Hal ini biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, seperti kecemasan, kurangnya motivasi, ketakutan akan kegagalan, atau ketidakmampuan dalam mengelola waktu dan prioritas dengan baik (Adityas & Hadi, 2022). Ketika individu menghadapi tekanan atau tugas yang dirasa sulit, mereka cenderung mencari pelarian dengan menunda pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Perilaku ini juga

dapat menciptakan efek domino, di mana tugas-tugas yang tertunda menumpuk dan menambah beban psikologis yang dirasakan, sehingga menciptakan lingkaran setan prokrastinasi.

Dalam konteks ini, *Adversity Quotient* menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat prokrastinasi kerja. *Adversity Quotient* adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi tantangan atau tekanan. Individu dengan *Adversity Quotient* tinggi memiliki kecenderungan untuk tetap tenang, fokus, dan berorientasi pada solusi ketika menghadapi kesulitan (Matore et al., 2020). Individu mampu mengelola tekanan dan mengatasi hambatan yang muncul, sehingga lebih memungkinkan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebaliknya, individu dengan *Adversity Quotient* rendah umumnya merasa kewalahan oleh tantangan, sehingga lebih mudah menyerah dan menunda pekerjaan (Apriliani, Wasidi & Sholihah, 2018). Individu cenderung menghindari tugas yang dirasa sulit, baik karena merasa tidak mampu menyelesaikannya maupun karena kurang percaya diri. Sehingga membangun *Adversity Quotient* yang tinggi melalui pelatihan atau pengembangan pribadi dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi prokrastinasi kerja dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Hasil analisis distribusi data menunjukkan bahwa mayoritas personel memiliki *Adversity Quotient* pada kategori yang baik, mencerminkan ketahanan mental yang baik dalam menghadapi tantangan. Sementara itu, pada variabel Prokrastinasi Kerja, sebagian besar responden berada pada kategori rendah menandakan bahwa kecenderungan menunda pekerjaan masih dalam batas wajar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Adversity Quotient* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prokrastinasi kerja, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosita (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *Adversity Quotient* terhadap Perilaku Prokrastinasi. Hal yang sama juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Mustainah Widya (2020) dimana dalam penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Adversity Quotient* terhadap Perilaku Prokrastinasi. Secara keseluruhan, temuan ini menguatkan pemahaman bahwa kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan berperan penting dalam mengurangi kecenderungan untuk menunda pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh variabel *Adversity Quotient* terhadap variabel prokrastinasi kerja pada personil Ditsamapta Polda Aceh, dengan persentase besarnya pengaruh *Adversity Quotient* terhadap prokrastinasi kerja 23,6% (*R Square* 0,236), sementara sisanya sebesar 76,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti motivasi kerja, lingkungan sosial, tekanan kerja, kondisi psikologis individu, serta manajemen waktu yang dimiliki oleh personil. Uji regresi sederhana menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat negatif, dengan interpretasi bahwa semakin tinggi *Adversity Quotient* seorang personil, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya perilaku prokrastinasi kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis, mayoritas responden memiliki *Adversity Quotient* pada kategori sedang dan tinggi, yang mencerminkan kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi tantangan, meskipun terdapat kelompok kecil dengan *Adversity Quotient* sangat rendah yang memerlukan perhatian khusus. Sementara itu, mayoritas responden menunjukkan kecenderungan prokrastinasi kerja pada tingkat sedang dan rendah, dengan hanya sedikit

yang berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan perlunya intervensi yang terfokus, seperti pelatihan manajemen waktu dan peningkatan motivasi, untuk membantu individu yang memiliki kecenderungan prokrastinasi yang tinggi sekaligus mendukung pengembangan potensi mereka.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Saran Praktis
 - a. Personil Ditsamapta

Diharapkan personel Ditsamapta Polda Aceh dapat mengembangkan kemampuan dalam menghadapi tantangan dengan mengikuti pelatihan yang berfokus pada peningkatan *Adversity Quotient*, seperti pelatihan manajemen stres, pengembangan ketahanan mental, dan keterampilan pemecahan masalah. Selain itu, personel diharapkan mampu menerapkan teknik manajemen waktu, seperti membuat daftar prioritas atau menggunakan aplikasi pengingat, untuk menyelesaikan tugas pengisian e-mental secara tepat waktu. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya pengisian e-mental sebagai bagian dari pemantauan kesehatan mental dan kinerja, diharapkan personel termotivasi untuk menyelesaikan tugas ini dengan lebih disiplin

b. Instansi

Diharapkan bagi instansi, dalam hal ini Ditsamapta Polda Aceh, dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada personel melalui penyediaan pelatihan rutin yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan menghadapi tantangan. Organisasi juga dapat menerapkan sistem pengingat otomatis atau supervisi berkala untuk membantu personel menyelesaikan pengisian e-mental tepat waktu. Selain itu, evaluasi terhadap sistem pengisian e-mental perlu dilakukan untuk memastikan prosesnya sederhana, user-friendly, dan tidak membebani personel. Pemberian insentif kepada personel yang konsisten dalam menyelesaikan tugas ini juga diharapkan dapat memotivasi mereka, sehingga tugas pengisian e-mental dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien.

2. Saran Teoritis

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi intrinsik atau manajemen waktu, untuk memberikan gambaran lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dengan pendekatan kualitatif atau pada populasi yang lebih luas disarankan agar hasilnya lebih relevan dan generalisasi. Peneliti juga dapat mengembangkan program intervensi berbasis peningkatan Adversity Quotient serta menguji efektivitasnya dalam mengurangi prokrastinasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Afriwanda, and Yanladila Yeltas Putra. "Hubungan motivasi kerja terhadap prokrastinasi kerja pegawai negeri sipil di dinas lingkungan hidup Kab. Solok." *Jurnal Riset Psikologi* 2019.3 (2019).
- Adha, H. N., dan Wantini, W. (2024). Revitalisasi Adversity Quotient Berbasis Pendidikan Nilai Karakter dalam Pendidikan Islam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 1032-1041.
- Adhelia, R., & Ahmad, K. (2021). Tanggungjawab Kepolisian Dalam Penanganan, Keamanan, Dan Ketertiban Masyarakat Di Kota Makassar. *Journal of Lex Generalis (JLG)*, 2(1), 230-241.
- Adityas, A., dan Hadi, C. (2022). Perilaku prokrastinasi berbasis performansi kerja. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 324-329.
- Agustin, I. M., dan Kurniawan, S. D. (2023). Intrepretasi Pemetaan Kondisi Psikologis Anggota Polri Melalui Aplikasi E-Mental Ditinjau Dalam Perspektif Kesejahteraan Psikologis Dan Administrasi Publik. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan*, 19(2), 130-135.
- Almigo, N., & Rahmayani, D. F. (2024). Kesiapan Anggota Polri Di Polda Kepulauan Bangka Belitung Terhadap Aplikasi E-Mental. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5), 10330-10336.
- Aji, B. S. (2023). *Optimalisasi Manajemen Penegakan Disiplin Dan Konseling Psikologi Guna Memantapkan Budaya Organisasi Dalam Rangka Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat*. Sespim Polri.
- Amruddin, R. P., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wilandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., dan Wicaksono, D. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Andyani, A. A., dan Indryawati, R. (2019). Adversity Quotient Dan Prestasi Akademik Pada Siswa SMA. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 135-142.
- Aryanor, Z., dan Febriani, R. (2023). The Effect of Cyberloafing on Work Procrastination in Employees. *Psycho Holistic*, 5(2), 51-55.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Bhat, T. (2023) Understanding The Factors Influencing Academic Procrastination: A Comprehensive Review, *Journal of Namibian Studies*, 35 (1): 4396-4414
- Biswas, R., dan Banerjee, D. (2020). RB-DB Adversity Quotient Scale. *UGC Care Journal*, 31(18).
- Domingo, K. (2023). Factors Influencing Academic Procrastination Habits among Grade 12 Humanities and Social Sciences Students at Lal-lo National High School. *The Quester: Lal-lo National High School Research Journal*, 1(1), 38-54.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200.
- Ghufron, M. dan Risnawati, N.R. (2016). *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Gusta, W., Gistituati, N., dan Bentri, A. (2022). Analisis Adversity Quotient (AQ) terhadap motivasi belajar siswa dalam pembelajaran daring. *PEDAGOGIA*, 19(3), 226-233.
- Hamid, M., Sufi, R., Konadi, W., dan Akmal, Y. (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Bireuen: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Haris, A. N. A., Muliati, dan Nu, S. (2023). Academic procrastination among the students in thesis writing. *Journal of Language, Literature, and Linguistics*, 4(2).
- Hidayat, W., Widodo, S. A., dan Syahrizal, T. (2023). The statistical thinking skill and adversity quotient of English pre-service teacher. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 12(1), 421-432.
- Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kartikasari, N. P. D., dan Wiarta, I. W. (2020). The Contribution of Adversity Quotient dan Working Motivation to Teachers' Performance. In *2nd International Conference on Technology and Educational Science (ICTES 2020)* (pp. 469-477). Atlantis Press.
- Madiistriyatno, H., dan Hadiwijaya, D. (2020). *Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kwereja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Malay, N. (2022). *Belajar Mudah dan Praktis Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. Bandar Lampung: Madani Jaya.
- Matore, M. E. E., Abdul Rahman, N., Idris, H., Khairani, A. Z., dan Al Hapiz, N. M. (2020). Is Adversity Quotient (AQ) Able To Predict The Academic Performance Of Polytechnic Students? *Journal Of Critical Reviews*, 7(3).
- Matore, M. E. E., Khairani, A. Z., dan Abd Razak, N. (2020). Development and psychometric properties of the adversity quotient scale: An analysis using Rasch model and confirmatory factor analysis. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), 574-591.
- Matore, M. E. E. M., Zainal, M. A., Noh, M. F. M., Khairani, A. Z., dan Abd Razak, N. (2020). The Development And Psychometric Assessment Of Malaysian Youth Adversity Quotient Instrument (MY-Aqi) By Combining Rasch Model And Confirmatory Factor Analysis. *IEEE Access*, 9, 13314-13329.
- Meilani, Y., Widawati, L., dan Dwarawati, D. (2019). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Work Procrastination pada Karyawan Divisi Produksi PT Maco Bandung. *Prosiding Psikologi*, 5 (2), 1022-1027.
- Mosquera, P., Soares, M. E., Dordio, P., dan Atayde e Melo, L. (2021). The thief of time and social sustainability: Analysis of a procrastination at work model. *FGV EAESP | RAE*, 62(5), 1-22. e2021-0313.
- Mustamin, W., Santoso, B., dan Sajidin, S. (2022). Indonesian Workers' Mental Health Protection: An Urgency?. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 273-288.
- Nisfary, R. K., Sulistyaningsih, W., Minauli, I., dan Hermawati, T. (2023). The relationship of emotional intelligence and self-efficacy with academic procrastination in students. *Al Hikmah: Journal of Education*, 4(1), 13–36.
- Pangma, R., Tayraukham, S., dan Nuangchalerm, P. (2009). Causal Factors Influencing Adversity Quotient of Twelfth Grade and Third-Year Vocational Students. *Journal of Social Sciences*, 5(4), 466-470.
- Peerzada, N., dan Dar, J. A. (2019). Academic Procrastination: The Thief Of Time And An Enemy Of Success. *Ilkogretim Online*, 18(4), 2471-2480.
- Paramita, D. R. W., Rizal, N., dan Sulistyan, B. M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jawa Timur: Widya Gama Press.

Reswita, R. (2019). Hubungan antara manajemen waktu dan prokrastinasi akademik mahasiswa PG-PAUD FKIP UNILAK. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(02), 25-32.

Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*. Jogjakarta: KBM INDONESIA.

Santoso, I., dan Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media.

Santyasa, I. W., Rapi, N. K., dan Sara, I. (2020). Project based learning and academic procrastination of students in learning physics. *International Journal of instruction*, 13(1), 489-508.

Serianti, N. W., Ketut Suarni, N., dan Gading, K. (2020). JBKI UNDIKSHA Adversity Quotient Scale Development Of Vocational School Student Pengembangan Skala Adversity Quotient Peserta Didik Smk. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 1 (1).

Sopacuaperu, A. A., & Kristianingsih, S. A. (2024). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Psychology Well Being Pada Anggota Polri Polda Maluku. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(1).

Stoltz, P. G. (1997). *Adversity Quotient: Turning Obstacles Into Opportunities*. Canada: John Wiley dan Sons

Supriyadi, T., Balkhis, A. S., Rahmawati, A., Permata, G. A., dan Alifah, N. (2024). Etika Dan Integritas Anggota Kepolisian. *Netizen: Journal Of Society And Bussiness*, 1(8), 341-349.

Suryandari, S., dan Yuliana, L. (2023). The Effect of Adversity Quotient (AQ) on Natural Science Learning Outcomes in Elementary School Students. *Journal of Education Research*, 4(2), 599-606.

Ursia, N. R., Siaputra, I. B., & Sutanto, N. (2013). Prokrastinasi Akademik Dan Self-Control Pada Mahasiswa Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Surabaya-Academic Procrastination And Self-Control In Thesis Writing Students Of Faculty Of Psychology, Universitas Surabaya. *Makara seri sosial humaniora*, 17(1), 1-18.

Werty, M., dan Tentama, F. (2020). Procrastination Scale: A Psychometric Study And Its Application To Students In Yogyakarta. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 1315-1320.

Widiawati, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 12(4).

Yoga, M. (2018). *Adversity Quotient: Agar Anak Tak Gampang Menyerah*. Solo: Tiga Serangkai

Lampiran 1

SKALA TRY OUT ADVERSITY QUOTIENT

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|------------|
| 1 | Masalah yang saya hadapi memengaruhi aspek lain dalam hidup saya. | | | | |
| 2 | Saya mengetahui penyebab munculnya suatu masalah yang saya hadapi | | | | |
| 3 | Saya mampu mengendalikan situasi sulit dalam hidup saya. | | | | |
| 4 | Saya dapat memastikan bahwa masalah yang saya hadapi tidak memengaruhi aspek lain dalam hidup saya. | | | | |
| 5 | Saya tidak peduli terhadap penyebab suatu permasalahan yang saya hadapi. | | | | |
| 6 | Saya tidak mampu mengontrol situasi saat menghadapi masalah. | | | | |
| 7 | Saya mampu memperkirakan berapa lama tantangan yang saya hadapi akan berlangsung. | | | | |
| 8 | Masalah yang saya hadapi sering meluas memengaruhi banyak hal dalam hidup saya. | | | | |
| 9 | Saya kesulitan untuk memperkirakan berapa lama tantangan yang saya hadapi akan berlangsung. | | | | |
| 10 | Saya dapat menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan kendala dalam tugas saya. | | | | |
| 11 | Saya mampu membatasi dampak masalah yang sedang dihadapi sehingga tidak meluas ke hal lain. | | | | |
| 12 | Saya bisa dapat mengontrol emosi saat menghadapi masalah. | | | | |
| 13 | Saya kesulitan jika diminta untuk menjelaskan penyebab masalah yang saya hadapi | | | | |
| 14 | Saya mampu mempertahankan semangat untuk menghadapi tantangan yang sulit dalam jangka waktu yang lama. | | | | |
| 15 | Saya sering merasa panik saat menghadapi masalah yang dialami. | | | | |
| 16 | Saya sulit untuk mengisolasi dampak dari tantangan yang muncul, sehingga masalah tersebut meluas ke tugas lain. | | | | |
| 17 | Saya mudah merasa tidak mampu bertahan lama dalam menghadapi tantangan. | | | | |

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 18 | Saya menyadari bahwa saya memiliki tanggung jawab atas konsekuensi dari tantangan yang saya hadapi. | | | | |
| 19 | Saya yakin bahwa setiap masalah yang saya hadapi dapat diselesaikan dalam waktu yang saya perkirakan. | | | | |
| 20 | Saya tetap optimis meskipun sedang menghadapi kesulitan | | | | |
| 21 | Saya dapat mengelola masalah yang sulit dengan membatasi efeknya pada tugas atau tanggung jawab lainnya. | | | | |
| 22 | Saya sulit berpikir positif ketika berada dalam situasi sulit. | | | | |
| 23 | Saya sulit menemukan solusi atas tantangan yang muncul, sehingga masalah berlarut-larut. | | | | |
| 24 | Saya mengabaikan tanggung jawab atas konsekuensi dari masalah yang muncul. | | | | |
| 25 | Saya lambat dalam menyesuaikan diri untuk menghadapi permasalahan baru. | | | | |
| 26 | Saya memiliki kemampuan untuk mencari solusi atas setiap masalah yang sedang saya hadapi. | | | | |
| 27 | Saya dengan cepat menyesuaikan diri untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul. | | | | |
| 28 | Saya menerima dampak dari setiap keputusan yang saya ambil dalam situasi sulit. | | | | |
| 29 | Setelah mengalami kegagalan, saya bisa segera bangkit kembali. | | | | |
| 30 | Saya berpikir bahwa dampak dari keputusan yang saya ambil bukanlah tanggung jawab saya sepenuhnya. | | | | |
| 31 | Setelah menghadapi kegagalan, saya butuh waktu lama untuk bangkit kembali. | | | | |
| 32 | Saya pesimis mengenai kemampuan saya untuk mengatasi tantangan dalam waktu yang saya harapkan. | | | | |

TABULASI DATA TRY OUT *ADVERSITY QUOTIENT*

| Rpden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| R1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| R2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| R3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | | |
| R4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| R5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | | |
| R6 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | | |
| R7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| R8 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | |
| R9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R12 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | |
| R13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | |
| R14 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | |
| R15 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | |
| R16 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | |
| R17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R18 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | |
| R19 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| R20 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | |
| R21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | |
| R23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R26 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| R27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R28 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| R29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | |
| R30 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |

Lampiran 3

RELIABILITAS SKALA *ADVERSITY QUOTIENT*A. Analisis Reliabilitas Skala Try Out *Adversity Quotient*

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .941 | 32 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 97.87 | 425.016 | .841 | .937 |
| VAR00002 | 97.53 | 445.085 | .473 | .940 |
| VAR00003 | 97.83 | 430.420 | .778 | .937 |
| VAR00004 | 97.37 | 457.826 | .251 | .942 |
| VAR00005 | 97.53 | 445.085 | .473 | .940 |
| VAR00006 | 97.47 | 451.499 | .367 | .941 |
| VAR00007 | 97.47 | 442.189 | .561 | .940 |
| VAR00008 | 97.53 | 448.671 | .423 | .941 |
| VAR00009 | 97.33 | 453.264 | .362 | .941 |
| VAR00010 | 98.03 | 427.413 | .817 | .937 |
| VAR00011 | 97.87 | 425.016 | .841 | .937 |
| VAR00012 | 97.17 | 459.937 | .234 | .942 |
| VAR00013 | 98.03 | 427.413 | .817 | .937 |
| VAR00014 | 98.03 | 427.413 | .817 | .937 |
| VAR00015 | 97.20 | 460.579 | .204 | .942 |
| VAR00016 | 97.53 | 445.085 | .473 | .940 |
| VAR00017 | 97.90 | 423.955 | .876 | .936 |
| VAR00018 | 97.40 | 444.041 | .516 | .940 |
| VAR00019 | 97.60 | 462.179 | .114 | .944 |
| VAR00020 | 97.63 | 445.068 | .486 | .940 |
| VAR00021 | 98.03 | 427.413 | .817 | .937 |
| VAR00022 | 98.03 | 427.413 | .817 | .937 |
| VAR00023 | 97.87 | 425.016 | .841 | .937 |
| VAR00024 | 97.33 | 454.644 | .303 | .942 |
| VAR00025 | 98.03 | 427.413 | .817 | .937 |

| | | | | |
|----------|-------|---------|------|------|
| VAR00026 | 97.57 | 458.737 | .166 | .944 |
| VAR00027 | 97.90 | 423.955 | .876 | .936 |
| VAR00028 | 97.30 | 465.666 | .062 | .944 |
| VAR00029 | 97.87 | 425.016 | .841 | .937 |
| VAR00030 | 97.53 | 445.085 | .473 | .940 |
| VAR00031 | 97.37 | 443.964 | .516 | .940 |
| VAR00032 | 97.63 | 445.826 | .399 | .941 |

B. Analisis Reliabilitas Sesudah Item Tidak Valid Dihapus

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .953 | 26 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 77.27 | 376.685 | .866 | .949 |
| VAR00002 | 76.93 | 398.616 | .430 | .954 |
| VAR00003 | 77.23 | 381.771 | .804 | .950 |
| VAR00004 | 76.93 | 398.616 | .430 | .954 |
| VAR00005 | 76.87 | 404.533 | .325 | .954 |
| VAR00006 | 76.87 | 393.913 | .563 | .952 |
| VAR00007 | 76.93 | 401.926 | .380 | .954 |
| VAR00008 | 76.73 | 404.892 | .350 | .954 |
| VAR00009 | 77.43 | 378.599 | .850 | .949 |
| VAR00010 | 77.27 | 376.685 | .866 | .949 |
| VAR00011 | 77.43 | 378.599 | .850 | .949 |
| VAR00012 | 77.43 | 378.599 | .850 | .949 |
| VAR00013 | 76.93 | 398.616 | .430 | .954 |
| VAR00014 | 77.30 | 375.803 | .898 | .949 |
| VAR00015 | 76.80 | 394.510 | .544 | .952 |
| VAR00016 | 77.03 | 398.309 | .448 | .953 |
| VAR00017 | 77.43 | 378.599 | .850 | .949 |
| VAR00018 | 77.43 | 378.599 | .850 | .949 |
| VAR00019 | 77.27 | 376.685 | .866 | .949 |
| VAR00020 | 76.73 | 406.064 | .295 | .955 |
| VAR00021 | 77.43 | 378.599 | .850 | .949 |

| | | | | |
|----------|-------|---------|------|------|
| VAR00022 | 77.30 | 375.803 | .898 | .949 |
| VAR00023 | 77.27 | 376.685 | .866 | .949 |
| VAR00024 | 76.93 | 398.616 | .430 | .954 |
| VAR00025 | 76.77 | 395.013 | .531 | .953 |
| VAR00026 | 77.03 | 398.723 | .372 | .955 |

Lampiran 4

SKALA TRY OUT PROKRASINASI

| No | Pernyataan | S | S | T | ST |
|----|--|---|---|---|----|
| | | S | S | S | S |
| 1 | Saya menunda-nunda tugas, meskipun sudah mengetahui batas waktunya. | | | | |
| 2 | Saya gagal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena tidak bisa mengatur batas waktu dengan baik. | | | | |
| 3 | Saya khawatir dengan kemampuan saya saat harus mengerjakan tugas yang sulit. | | | | |
| 4 | Saya ragu dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. | | | | |
| 5 | Saya biasanya segera memulai tugas yang diberikan tanpa menunda-nunda. | | | | |
| 6 | Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas tanpa rasa khawatir. | | | | |
| 7 | Saya percaya diri dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. | | | | |
| 8 | Saya berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. | | | | |
| 9 | Saya cemas saat harus menyelesaikan tugas karena takut tidak mampu melakukannya dengan baik. | | | | |
| 10 | Saya tenang dan santai karena berpikir masih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas. | | | | |
| 11 | Saya dapat mengerjakan tugas dengan tenang, meskipun ada tantangan yang sulit. | | | | |
| 12 | Saya khawatir akan gagal dalam mengerjakan tugas, sehingga menunda untuk memulainya. | | | | |
| 13 | Saya lebih tenang jika menyelesaikan tugas jauh sebelum batas waktu. | | | | |
| 14 | Saya kesulitan menjaga konsistensi antara jadwal kerja yang saya buat. | | | | |
| 15 | Saya yakin bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bahkan jika tugas tersebut terasa sulit. | | | | |
| 16 | Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang telah saya buat. | | | | |
| 17 | Rasa khawatir muncul ketika saya dihadapkan dengan tugas baru. | | | | |

| No | Pernyataan | S | S | T | ST |
|----|--|---|---|---|----|
| | | S | S | S | S |
| 18 | Saya optimis bahwa hasil kerja saya akan memuaskan dan sesuai dengan harapan. | | | | |
| 19 | Saya sering menunda pekerjaan karena alasan yang tidak direncanakan. | | | | |
| 20 | Saya kesulitan memulai pekerjaan ketika batas waktu sudah semakin dekat. | | | | |
| 21 | Saya takut bahwa hasil kerja saya tidak akan memenuhi harapan, sehingga saya menunda pekerjaan. | | | | |
| 22 | Saya tidak melakukan penundaan pekerjaan yang tidak sesuai rencana. | | | | |
| 23 | Saya mampu menghadapi tantangan dalam tugas saya tanpa banyak kekhawatiran. | | | | |
| 24 | Saya berusaha mengerjakan tugas secepat mungkin agar tidak mendekati batas waktu. | | | | |
| 25 | Saya menunggu sampai mendekati batas waktu sebelum memulai tugas atau pekerjaan. | | | | |
| 26 | Saya kurang percaya diri dengan kemampuan saya, sehingga saya menunda tugas. | | | | |
| 27 | Saya kesulitan menghindari penundaan, sehingga melampaui batas waktu yang telah ditentukan. | | | | |
| 28 | Saya cemas dan tidak percaya diri saat mengerjakan tugas, terutama jika tugas tersebut tampak sulit. | | | | |
| 29 | Saya tenang dan yakin saat mengerjakan tugas, meskipun terdapat tantangan yang harus dihadapi. | | | | |
| 30 | Saya berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | | | | |
| 31 | Saya percaya bahwa saya dapat menyelesaikan setiap tugas dengan baik. | | | | |
| 32 | Saya lebih suka menyelesaikan tugas lebih awal daripada menunggu batas waktu yang ditentukan. | | | | |

Lampiran 6

RELIABILITAS SKALA PROKRASTINASI

A. Analisis Reliabilitas Skala *Try Out* Prokrastinasi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .946 | 32 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 49.90 | 327.541 | .401 | .946 |
| VAR00002 | 49.90 | 312.990 | .753 | .943 |
| VAR00003 | 50.13 | 325.085 | .574 | .945 |
| VAR00004 | 50.03 | 311.275 | .898 | .942 |
| VAR00005 | 49.93 | 322.547 | .564 | .944 |
| VAR00006 | 50.03 | 311.275 | .898 | .942 |
| VAR00007 | 50.17 | 325.799 | .551 | .945 |
| VAR00008 | 49.87 | 321.154 | .518 | .945 |
| VAR00009 | 50.03 | 311.275 | .898 | .942 |
| VAR00010 | 48.73 | 319.720 | .414 | .947 |
| VAR00011 | 49.83 | 309.385 | .839 | .942 |
| VAR00012 | 49.73 | 309.237 | .783 | .942 |
| VAR00013 | 49.77 | 329.495 | .256 | .948 |
| VAR00014 | 49.80 | 313.407 | .728 | .943 |
| VAR00015 | 50.07 | 311.306 | .897 | .942 |
| VAR00016 | 49.90 | 330.714 | .268 | .947 |
| VAR00017 | 49.80 | 313.407 | .728 | .943 |
| VAR00018 | 50.43 | 337.702 | .129 | .947 |
| VAR00019 | 50.07 | 311.306 | .897 | .942 |
| VAR00020 | 49.90 | 322.438 | .519 | .945 |
| VAR00021 | 50.03 | 311.275 | .898 | .942 |
| VAR00022 | 49.83 | 337.730 | .034 | .951 |
| VAR00023 | 50.00 | 329.931 | .336 | .946 |
| VAR00024 | 50.03 | 339.413 | .011 | .949 |

| | | | | |
|----------|-------|---------|------|------|
| VAR00025 | 49.73 | 310.064 | .717 | .943 |
| VAR00026 | 49.87 | 311.085 | .881 | .942 |
| VAR00027 | 50.03 | 311.275 | .898 | .942 |
| VAR00028 | 49.83 | 325.661 | .377 | .946 |
| VAR00029 | 50.10 | 328.438 | .412 | .946 |
| VAR00030 | 49.83 | 325.661 | .377 | .946 |
| VAR00031 | 50.07 | 311.306 | .897 | .942 |
| VAR00032 | 50.13 | 327.637 | .444 | .945 |

B. Analisis Reliabilitas Sesudah Item Tidak Valid Dihapus

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .959 | 27 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 42.20 | 298.993 | .399 | .959 |
| VAR00002 | 42.20 | 285.200 | .748 | .956 |
| VAR00003 | 42.43 | 296.323 | .586 | .958 |
| VAR00004 | 42.33 | 283.402 | .899 | .955 |
| VAR00005 | 42.23 | 294.116 | .566 | .958 |
| VAR00006 | 42.33 | 283.402 | .899 | .955 |
| VAR00007 | 42.47 | 297.292 | .551 | .958 |
| VAR00008 | 42.17 | 293.178 | .508 | .959 |
| VAR00009 | 42.33 | 283.402 | .899 | .955 |
| VAR00010 | 41.03 | 291.482 | .413 | .961 |
| VAR00011 | 42.13 | 281.430 | .845 | .955 |
| VAR00012 | 42.03 | 281.757 | .775 | .956 |
| VAR00013 | 42.10 | 285.679 | .721 | .957 |
| VAR00014 | 42.37 | 283.344 | .902 | .955 |
| VAR00015 | 42.10 | 285.679 | .721 | .957 |
| VAR00016 | 42.37 | 283.344 | .902 | .955 |
| VAR00017 | 42.20 | 294.441 | .507 | .958 |
| VAR00018 | 42.33 | 283.402 | .899 | .955 |

| | | | | |
|----------|-------|---------|------|------|
| VAR00019 | 42.30 | 300.907 | .347 | .960 |
| VAR00020 | 42.03 | 282.171 | .719 | .957 |
| VAR00021 | 42.17 | 283.247 | .881 | .955 |
| VAR00022 | 42.33 | 283.402 | .899 | .955 |
| VAR00023 | 42.13 | 296.878 | .384 | .960 |
| VAR00024 | 42.40 | 299.145 | .437 | .959 |
| VAR00025 | 42.13 | 296.878 | .384 | .960 |
| VAR00026 | 42.37 | 283.344 | .902 | .955 |
| VAR00027 | 42.43 | 298.461 | .466 | .959 |

Lampiran 7

SKALA PENELITIAN**IDENTITAS RESPONDEN**

Sebelum menjawab pertanyaan dalam skala ini, mohon saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Kepangkatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ($\sqrt{\quad}$) pada pertanyaan yang disediakan dengan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya oleh Bapak/Ibu/Sdr/i, alternatif jawaban sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju : STS
 Tidak Setuju : TS
 Setuju : S
 Sangat Setuju : SS

SKALA A

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Masalah yang saya hadapi memengaruhi aspek lain dalam hidup saya. | | | | |
| 2 | Saya mengetahui penyebab munculnya suatu masalah yang saya hadapi | | | | |
| 3 | Saya mampu mengendalikan situasi sulit dalam hidup saya. | | | | |
| 4 | Saya tidak peduli terhadap penyebab suatu permasalahan yang saya hadapi. | | | | |
| 5 | Saya tidak mampu mengontrol situasi saat menghadapi masalah. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 6 | Saya mampu memperkirakan berapa lama tantangan yang saya hadapi akan berlangsung. | | | | |
| 7 | Masalah yang saya hadapi sering meluas memengaruhi banyak hal dalam hidup saya. | | | | |
| 8 | Saya kesulitan untuk memperkirakan berapa lama tantangan yang saya hadapi akan berlangsung. | | | | |
| 9 | Saya dapat menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan kendala dalam tugas saya. | | | | |
| 10 | Saya mampu membatasi dampak masalah yang sedang dihadapi sehingga tidak meluas ke hal lain. | | | | |
| 11 | Saya kesulitan jika diminta untuk menjelaskan penyebab masalah yang saya hadapi | | | | |
| 12 | Saya mampu mempertahankan semangat untuk menghadapi tantangan yang sulit dalam jangka waktu yang lama. | | | | |
| 13 | Saya sulit untuk mengisolasi dampak dari tantangan yang muncul, sehingga masalah tersebut meluas ke tugas lain. | | | | |
| 14 | Saya mudah merasa tidak mampu bertahan lama dalam menghadapi tantangan. | | | | |
| 15 | Saya menyadari bahwa saya memiliki tanggung jawab atas konsekuensi dari tantangan yang saya hadapi. | | | | |
| 16 | Saya tetap optimis meskipun sedang menghadapi kesulitan | | | | |
| 17 | Saya dapat mengelola masalah yang sulit dengan membatasi efeknya pada tugas atau tanggung jawab lainnya. | | | | |
| 18 | Saya sulit berpikir positif ketika berada dalam situasi sulit. | | | | |
| 19 | Saya sulit menemukan solusi atas tantangan yang muncul, sehingga masalah berlarut-larut. | | | | |
| 20 | Saya mengabaikan tanggung jawab atas konsekuensi dari masalah yang muncul. | | | | |
| 21 | Saya lambat dalam menyesuaikan diri untuk menghadapi permasalahan baru. | | | | |
| 22 | Saya dengan cepat menyesuaikan diri untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul. | | | | |
| 23 | Setelah mengalami kegagalan, saya bisa segera bangkit kembali. | | | | |
| 24 | Saya berpikir bahwa dampak dari keputusan yang saya ambil bukanlah tanggung jawab saya | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | sepenuhnya. | | | | |
| 25 | Setelah menghadapi kegagalan, saya butuh waktu lama untuk bangkit kembali. | | | | |
| 26 | Saya pesimis mengenai kemampuan saya untuk mengatasi tantangan dalam waktu yang saya harapkan. | | | | |

SKALA B

| No | Pernyataan | S | S | T | ST |
|-----------|--|----------|----------|----------|-----------|
| 1 | Saya menunda-nunda tugas, meskipun sudah mengetahui batas waktunya. | | | | |
| 2 | Saya gagal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena tidak bisa mengatur batas waktu dengan baik. | | | | |
| 3 | Saya khawatir dengan kemampuan saya saat harus mengerjakan tugas yang sulit. | | | | |
| 4 | Saya ragu dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. | | | | |
| 5 | Saya biasanya segera memulai tugas yang diberikan tanpa menunda-nunda. | | | | |
| 6 | Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas tanpa rasa khawatir. | | | | |
| 7 | Saya percaya diri dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. | | | | |
| 8 | Saya berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. | | | | |
| 9 | Saya cemas saat harus menyelesaikan tugas karena takut tidak mampu melakukannya dengan baik. | | | | |
| 10 | Saya tenang dan santai karena berpikir masih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas. | | | | |
| 11 | Saya dapat mengerjakan tugas dengan tenang, meskipun ada tantangan yang sulit. | | | | |
| 12 | Saya khawatir akan gagal dalam mengerjakan tugas, sehingga menunda untuk memulainya. | | | | |
| 13 | Saya kesulitan menjaga konsistensi antara jadwal kerja yang saya buat. | | | | |
| 14 | Saya yakin bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bahkan jika tugas tersebut terasa sulit. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 15 | Rasa khawatir muncul ketika saya dihadapkan dengan tugas baru. | | | | |
| 16 | Saya sering menunda pekerjaan karena alasan yang tidak direncanakan. | | | | |
| 17 | Saya kesulitan memulai pekerjaan ketika batas waktu sudah semakin dekat. | | | | |
| 18 | Saya takut bahwa hasil kerja saya tidak akan memenuhi harapan, sehingga saya menunda pekerjaan. | | | | |
| 19 | Saya mampu menghadapi tantangan dalam tugas saya tanpa banyak kekhawatiran. | | | | |
| 20 | Saya menunggu sampai mendekati batas waktu sebelum memulai tugas atau pekerjaan. | | | | |
| 21 | Saya kurang percaya diri dengan kemampuan saya, sehingga saya menunda tugas. | | | | |
| 22 | Saya kesulitan menghindari penundaan, sehingga melampaui batas waktu yang telah ditentukan. | | | | |
| 23 | Saya cemas dan tidak percaya diri saat mengerjakan tugas, terutama jika tugas tersebut tampak sulit. | | | | |
| 24 | Saya tenang dan yakin saat mengerjakan tugas, meskipun terdapat tantangan yang harus dihadapi. | | | | |
| 25 | Saya berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. | | | | |
| 26 | Saya percaya bahwa saya dapat menyelesaikan setiap tugas dengan baik. | | | | |
| 27 | Saya lebih suka menyelesaikan tugas lebih awal daripada menunggu batas waktu yang ditentukan. | | | | |

Lampiran 8

TABULASI DATA PENELITIAN *ADVERSITY QUOTIENT*

| Rpdn | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| R1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| R2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| R6 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R8 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| R9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| R13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| R14 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 |
| R15 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| R16 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 |
| R17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R18 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| R19 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R20 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| R21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| R22 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R26 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| R27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R28 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R30 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | |
| R31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | |
| R32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R33 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| R34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| R35 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| R37 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R38 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | |
| R39 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| R40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R41 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | |
| R42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | |
| R43 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | |
| R44 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | |
| R45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | |
| R46 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | |
| R47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R48 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R49 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R50 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | |
| R51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R52 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| R53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| R55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | |
| R56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| R57 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| R58 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | |
| R59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| R60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| R61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| R62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| R63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| R66 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| R67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| R68 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R69 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| R70 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| R71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| R72 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| R73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| R74 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 |
| R75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R76 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| R77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R78 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R79 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 |
| R80 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| R81 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| R82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| R83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| R84 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R86 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| R87 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R88 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 |
| R89 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 |
| R90 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| R91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| R92 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| R93 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| R94 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| R96 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| R97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R98 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | |
| R99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| R100 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| R101 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| R103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 |
| R104 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 |
| R105 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R106 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| R107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R108 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| R109 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R110 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| R111 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| R112 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R113 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R114 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| R115 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R116 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| R117 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R118 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| R119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 |
| R120 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| R121 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| R122 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R123 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| R124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R125 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| R126 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R127 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| R128 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| R129 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R130 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R131 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R132 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| R133 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| R134 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| R135 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| R136 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| R137 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R138 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| R139 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| R140 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| R141 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| R142 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| R143 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R144 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R145 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R146 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| R147 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R148 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R149 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 |
| R150 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| R151 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| R152 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R153 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R154 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R155 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R156 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R157 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R158 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| R159 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R160 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R161 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| R162 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| R163 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| R164 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 |
| R165 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R166 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R167 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| R168 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | |
| R169 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R170 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| R171 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| R172 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| R173 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R174 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R175 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| R176 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| R177 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R178 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R179 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 |
| R180 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| R181 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| R182 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R183 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R184 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| R185 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| R186 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| R187 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R188 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| R189 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| R190 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R191 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| R192 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R78 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 40 |
| R79 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 43 |
| R80 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| R81 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 53 |
| R82 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| R83 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| R84 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 34 |
| R85 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 35 |
| R86 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 46 |
| R87 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 52 |
| R88 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 48 |
| R89 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 53 |
| R90 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 34 |
| R91 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 41 |
| R92 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 31 |
| R93 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 38 |
| R94 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 46 |
| R95 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| R96 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 34 |
| R97 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| R98 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 45 |
| R99 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| R100 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 45 |
| R101 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| R102 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 35 |
| R103 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 31 |
| R104 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 38 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R132 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 40 |
| R133 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 45 |
| R134 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 39 |
| R135 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 47 |
| R136 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 37 |
| R137 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 48 |
| R138 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 |
| R139 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 44 |
| R140 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 43 |
| R141 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 46 |
| R142 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 36 |
| R143 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 38 |
| R144 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 45 |
| R145 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 40 |
| R146 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 47 |
| R147 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 49 |
| R148 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 41 |
| R149 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 42 |
| R150 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 37 |
| R151 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 38 |
| R152 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 39 |
| R153 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 46 |
| R154 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 44 |
| R155 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 45 |
| R156 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 38 |
| R157 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 43 |
| R158 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 47 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R159 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 42 |
| R160 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 40 |
| R161 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 36 |
| R162 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 41 |
| R163 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 49 |
| R164 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 39 |
| R165 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 44 |
| R166 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 37 |
| R167 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 48 |
| R168 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 |
| R169 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| R170 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 38 |
| R171 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 36 |
| R172 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 47 |
| R173 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 40 |
| R174 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 41 |
| R175 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 42 |
| R176 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 43 |
| R177 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 49 |
| R178 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 37 |
| R179 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 44 |
| R180 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 39 |
| R181 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 38 |
| R182 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 36 |
| R183 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 35 |
| R184 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 48 |
| R185 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R186 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 40 |
| R187 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| R188 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| R189 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 47 |
| R190 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 31 |
| R191 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 34 |
| R192 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 38 |

Lampiran 9

KATEGORISASI DATA PENELITIAN

| ADVERSITY QUOTIENT | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Rendah | 9 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| | Rendah | 46 | 24.0 | 24.0 | 28.6 |
| | Sedang | 69 | 35.9 | 35.9 | 64.6 |
| | Tinggi | 62 | 32.3 | 32.3 | 96.9 |
| | Sangat Tinggi | 6 | 3.1 | 3.1 | 100.0 |
| | Total | 192 | 100.0 | 100.0 | |

| PROKRASINASI | | | | | |
|---------------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 56 | 29.2 | 29.2 | 29.2 |
| | Sedang | 67 | 34.9 | 34.9 | 64.1 |
| | Tinggi | 55 | 28.6 | 28.6 | 92.7 |
| | Sangat Tinggi | 14 | 7.3 | 7.3 | 100.0 |
| | Total | 192 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 10

Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | | |
|--|-------------------------|-------------|------------|-------------------------|------|
| | | Variabel_X | Variabel_Y | Unstandardized Residual | |
| N | | 192 | 192 | 192 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 87.52 | 39.10 | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 10.066 | 8.150 | 7.12323781 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .118 | .090 | .059 | |
| | Positive | .071 | .090 | .059 | |
| | Negative | -.118 | -.069 | -.038 | |
| Test Statistic | | .118 | .090 | .059 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .000 | .001 | .096 | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .000 | .001 | .099 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .000 | .000 | .091 |
| | | Upper Bound | .000 | .002 | .106 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | | | |
| d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564. | | | | | |

Lampiran 11

Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--------------------------|----------------|------------|----------------|--------|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Variabel_Y * | Between Groups | (Combined) | 5098.008 | 36 | 141.611 | 2.893 | .000 |
| | | Linearity | 2994.478 | 1 | 2994.478 | 61.169 | .000 |
| Deviation from Linearity | | 2103.530 | 35 | 60.101 | 1.228 | .199 | |
| Variabel_X | Within Groups | | 7587.909 | 155 | 48.954 | | |
| Total | | | 12685.917 | 191 | | | |

Lampiran 12

Hasil Uji Regresi

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2994.478 | 1 | 2994.478 | 58.707 | .000 ^b |
| | Residual | 9691.439 | 190 | 51.008 | | |
| | Total | 12685.917 | 191 | | | |
| a. Dependent Variable: Variabel_Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Variabel_X | | | | | | |

| Model Summary | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .486 ^a | .236 | .232 | 7.142 |
| a. Predictors: (Constant), Variabel_X | | | | |

| Coefficients ^a | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 73.532 | 4.523 | | 16.258 | .000 |
| | Variabel_X | -.393 | .051 | -.486 | -7.662 | .000 |
| a. Dependent Variable: Variabel_Y | | | | | | |

Lampiran 13



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021
 Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata
 Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245
 Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 040/UM.Ms/F/2025
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Direktur SAMAPTA Polda Aceh
 Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 21 Januari 2025, atas nama :

Nama : Muhammad Irfan
 NPM : 2009110004
 Semester : IX (sembilan)
 Judul Skripsi : Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Prokrastinasi Kerja dalam Pengisian E-Mental pada Personel DITSAMAPTA Polda Aceh

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 22 Rajab 1446 H
 22 Januari 2025 M



Hanifa Amalia, M.Psi., Psikolog
 NIK: 198108102013052001



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
 DAERAH ACEH
 DIREKTORAT SAMAPTA
 Jalan T. Nyak Arief Jeulingke Banda Aceh 23114

Banda Aceh, 22 Januari 2025

Nomor : B/ 22 //DIK.2.3./2025
 Klasifikasi: Biasa
 Lampiran: -
 Hal : pemberian izin.

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS
 UNIVERSITAS
 MUHAMMADIYAH ACEH

di

Banda Aceh

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 420/UM.M6/F/2025 tanggal 22 Januari 2025 tentang Izin Penelitian.
2. Sehubungan dengan rujukan di atas, bersama ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh bahwa Ditsamapta Polda Aceh tidak berkeberatan (mengizinkan) Mahasiswa atas nama Muhammad Irfan NPM 2009110004 untuk melaksanakan Penelitian di Ditsamapta Polda Aceh.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

Tembusan:

1. Kapolda Aceh.
2. Irwasda Polda Aceh.
3. Kabidpropam Polda Aceh.



Lampiran 14**BIODATA PENULIS****A. Penulis**

Nama : Muhammad Irfan
Tempat Tanggal Lahir : Dayah Seumideun, 14 Agustus 2001
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kebangsaan/Suku : Aceh
Alamat : Gampong Lamblang Mayang.
Pekerjaan : Polri

B. Orang Tua/Wali

:
Nama Ayah : Ismail
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Maryam
Pekerjaan : Irt
Alamat : Gampong Dayah Seumieun.

C. Riwayat Pendidikan

- : 1. SD Negeri Guci Rumpang :
2006-2012
2. SMP Negeri 2 Sigli : 2012-2015
3. SMA N 1 Sigli : 2015-2018

MUHAMMAD IRFAN

NIM 2009110004