



TESIS

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL,
KONFLIK PERAN, DAN KELEBIHAN PERAN, TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA UNIT ORGANISASI BERSIFAT
FUNGSIONAL (UOBF) PUSKESMAS BREBES
KECAMATAN BREBES KABUPATEN BREBES**

Oleh:
Mohamad Ilham Nur Faizin
NPM 7122800013

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
2024**

TESIS

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL,
KONFLIK PERAN, DAN KELEBIHAN PERAN, TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA UNIT ORGANISASI BERSIFAT
FUNGSIONAL (UOBF) PUSKESMAS BREBES
KECAMATAN BREBES KABUPATEN BREBES**

”Disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi dan memperoleh
gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Pancasakti Tegal”

Oleh:
Mohamad Ilham Nur Faizin
NPM 7122800013

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
2024**

PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL,
KONFLIK PERAN, DAN KELEBIHAN PERAN, TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA UNIT ORGANISASI BERSIFAT
FUNGSIONAL (UOBF) PUSKESMAS BREBES
KECAMATAN BREBES KABUPATEN BREBES**

Oleh:

**Mohamad Ilham Nur Faizin
NPM 7122800013**

Disetujui untuk Seminar Tesis
pada tanggal 22 Juni 2024

Dosen Pembimbing I



**Dr. Tabrani, M.M.
NIDN. 0612126001**

Dosen Pembimbing II



**Dr. Suwandi, M.B.A.
NIDN. 0627066401**

Direktur,
Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal



**Prof. Dr. Sitti Hartinah, D.S.,M.M.
NIDN.0017115401**

PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi pada Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes" Karya :

Nama : Mohamad Ilham Nur Faizin
NPM : 7122800013
Program Studi : Magister Manajemen

Telah dipertahankan dalam sidang panitia ujian tesis Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal pada hari Sabtu 22 Juni 2024

Tegal, 22 Juni 2024

Panitia Ujian

Ketua



Dr. Taufiqulloh, M.Hum
NIDN. 0612087802
Penguji I

Sekretaris



Prof. Dr. Sitti Hartinah, D.S., M.M.
NIDN. 0017115401
Penguji II


Dr. Teguh Budi Raharjo, M.M.
NIDN. 9904010168



Dr. Tabrani, M.M.
NIDN. 0612126001



Penguji III



Dr. Suwandi, M.B.A.
NIDN. 0627066401
Mengetahui:

Direktur
Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal,



Prof. Dr. Sitti Hartinah, D.S., M.M.
NIDN. 0017115401

Ketua Program
Studi Magister Manajemen



Dr. Gunistiyo, M.Si.
NIDN. 0018056201

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohamad Ilham Nur Faizin

NPM : 7122800013

Jenjang : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi pada Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Bila ternyata di kemudian hari diketahui ada yang tidak sesuai, maka saya siap menanggung akibatnya.

Tegal, 22 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Mohamad Ilham Nur Faizin
NPM. 7122800013

KATA PENGANTAR

Rasa syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, atas rahmat, hidayah maupun karunia yang Allah SWT berikan sehingga tesis ini yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi pada Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes”

Bantuan dari para pihak sangat membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Oleh karenanya, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Taufiqulloh, M.Hum., Rektor Universitas Pancasakti Tegal yang sudah mengeluarkan kebijakan pro pada mahasiswa
2. Prof. Dr. Sitti Hartinah D.S., M.M. Direktur Pasca Sarjana Universitas Pancasakti Tegal yang banyak memberikan motivasi dan kemudahan selama menyelesaikan pendidikan
3. Dr. Gunistiyo, M.Si. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Pancasakti Tegal yang banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan pendidikan
4. Dr. Tabrani, M.M. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang banyak memberikan wawasan, masukan maupun dorongan kepada penulis
5. Dr. Suwandi, M.B.A. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang selalu memberikan contoh penulisan tesis yang terstruktur dan memberikan semangat kepada penulis
6. Bapak dr Heru Padmonobo M.Kes selaku Kepala UOBF Puskesmas Brebes yang telah memberikan izin penelitian dan mendukung dalam penyelesaian tesis ini

Penulis sadar bahwa tesis ini pasti ada kekurangan oleh karenanya penulis berharap masukan yang membangun untuk menghasilkan tesis yang mendekati sempurna.

Tegal, Juni 2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

”Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.”

(Ali Bin Abi Thalib)

Persembahan

1. Kedua orang tua (Ibu Wiwik dan Bapak Rowi) yang telah mendoakan dan mencurahkan daya serta upaya demi keberhasilan pendidikan saya.
2. Seluruh Keluarga besar yang memberikan semangat dalam proses belajar saya. (Pakde, Bude, om, tante dan adik-adik saya)
3. Almamater

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KONFLIK PERAN, DAN KELEBIHAN PERAN, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA UOBF PUSKESMAS BREBES KECAMATAN BREBES KABUPATEN BREBES

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja pegawai dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderasi pada Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes.

Populasi penelitian yaitu pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian ini sebanyak 51 pegawai UOBF (Unit Organisasi Bersifat Fungsional) Puskesmas Brebes dengan status kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik Analisa data dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan pengujian outer dan inner model.

Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis SEM PLS menunjukkan nilai original sampel 0,972 kemudian nilai ρ -value sebesar $0,000 < 0,05$ H_1 dinyatakan Diterima, Nilai original sampel 0,974 kemudian nilai ρ -value sebesar $0,037 < 0,05$ H_2 dinyatakan Diterima. Nilai original sampel 0,025 kemudian nilai ρ -value sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga H_3 dinyatakan Diterima. Nilai original sampel 0,017 dan nilai ρ -value sebesar $0,210 > 0,05$ H_4 dinyatakan Ditolak. Nilai original sampel 0,648 kemudian nilai ρ -value sebesar $0,841 > 0,05$ H_5 dinyatakan Ditolak. Nilai original sampel 0,365 dan kemudian nilai ρ -value sebesar $0,753 > 0,05$ H_6 dinyatakan Ditolak. Nilai original sampel 0,006 kemudian nilai ρ -value sebesar $0,036 < 0,05$ H_7 dinyatakan Diterima dan Nilai original sampel 0,312 kemudian nilai ρ -value sebesar $0,723 > 0,05$ H_8 dinyatakan Ditolak

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes, sedangkan kelebihan peran tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes. Selain itu, Kesejahteraan psikologis tidak memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kelebihan peran terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes sedangkan kesejahteraan psikologis memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai UOBF Puskesmas Brebes. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengembangkan model-model dengan lingkup dan objek yang lebih luas serta menambahkan variabel moderasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tidak hanya itu UOBF Puskesmas Brebes dapat memberlakukan system *reward and punishment* agar pegawai dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci :Kinerja Pegawai, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran, Kelebihan Peran

ABSTRACT

The effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, role conflict, and role overload on employee performance with psychological well-being as a moderating variable at the Functional Organizational Unit (UOBF) of the Brebes Health Center, Brebes District, Brebes Regency

The purpose of this study was to determine the effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, role conflict, and role overload on employee performance with psychological well-being as a moderating variable at the Functional Organizational Unit (UOBF) of the Brebes Health Center, Brebes District, Brebes Regency.

The population of the study was UOBF employees of the Brebes Health Center with a saturated sampling technique. The sample of this study was 51 UOBF employees (Functional Organizational Unit) of the Brebes Health Center with the status of State Civil Apparatus (ASN). Data analysis technique using the Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS) with outer and inner model testing.

The results of the study using the SEM PLS analysis tool showed the original sample value of 0.972 then the ρ -value of 0.000 < 0.05 H1 was declared Accepted, the original sample value of 0.974 then the ρ -value of 0.037 < 0.05 H2 was declared Accepted. The original sample value is 0.025 then the ρ -value is 0.022 < 0.05 so that H3 is declared Accepted. The original sample value is 0.017 and the ρ -value is 0.210 > 0.05 H4 is declared Rejected. The original sample value is 0.648 then the ρ -value is 0.841 > 0.05 H5 is declared Rejected. The original sample value is 0.365 and then the ρ -value is 0.753 > 0.05 H6 is declared Rejected. The original sample value is 0.006 then the ρ -value is 0.036 < 0.05 H7 is stated as Accepted and the original sample value is 0.312 then the ρ -value is 0.723 > 0.05 H8 is stated as Rejected

The conclusion in this study is that spiritual intelligence, emotional intelligence, role conflict have an influence on the performance of UOBF of the Brebes Health Center employees, while role overload has no influence on the performance of UOBF of the Brebes Health Center employees. In addition, Psychological well-being does not moderate the influence of spiritual intelligence, emotional intelligence, role overload on the performance of UOBF of the Brebes Health Center employees while psychological well-being moderates the influence of role conflict on the performance of UOBF of the Brebes Health Center employees. The suggestion for further research is to develop models with a wider scope and object and add moderating variables that can affect employee performance. Not only that, UOBF of the Brebes Health Center can implement a reward and punishment system so that employees can be motivated to improve their performance.

Keywords: Employee Performance, Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Role Conflict, Role Overload

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9

1.3 Ruang Lingkup Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Teori Peran	13
2.1.1 Kecerdasan Spiritual	13
2.1.2 Kecerdasan Emosional	14
2.1.3 Konflik Peran.....	15
2.1.4 Kelebihan Peran	16
2.1.5 Kesejahteraan Psikologis.....	17
2.1.6 Kinerja.....	18
2.1.7 Penelitian Terdahulu	20
2.2 Kerangka Berfikir.....	33
2.3 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	108
3.1 Desain Penelitian	108
3.1.1 Jenis Penelitian	108
3.1.2 Lokasi Penelitian	108
3.1.3 Subyek Penelitian.....	108
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	108

3.2.1 Jenis Data	108
3.2.2 Sumber Data	109
3.3 Populasi dan Sampel	109
3.3.1 Populasi	109
3.3.2 Sampel	110
3.4 Teknik Pengumpulan Data	110
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	110
3.5.1 Definisi Konseptual	110
3.5.2 Definisi Operasional	112
3.6 Instrumen Penelitian	113
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian	120
3.7.1 Uji Validitas	120
3.7.2 Uji Reliabilitas	120
3.8 Analisis Data.....	120
3.8.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model	121
3.8.2 Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	121
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.

4.2.1 Pengujian Validitas Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Deskripsi Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	Error! Bookmark not defined.
4.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	Error! Bookmark not defined.
4.4 Hasil Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Hasil <i>Structural Equation Model</i> (SEM PLS) ...	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Evaluasi Struktur Model (<i>Inner Model</i>)	Error! Bookmark not defined.
4.4.3 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.5 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes...	Error! Bookmark not defined.
4.5.3 Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes.....	Error! Bookmark not defined.

4.5.4 Kelebihan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.5 Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes	Error! Bookmark not defined.
4.5.6 Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes	Error! Bookmark not defined.
4.5.7 Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes	Error! Bookmark not defined.
4.5.8 Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja Pegawai UOBF Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Simpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes.....	4
Tabel 1. 2 Tabel Capaian Kinerja UOBF Puskesmas Brebes	6
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2. 2 Research Gap	29
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	112
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian	113
Tabel 4. 1 Rincian Pegawai UOBF Puskesmas Brebes	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Rincian Pengembalian Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Konflik Peran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kelebihan Peran	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Psikologis.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Peran .. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kelebihan Peran..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Psikologis..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 15 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 16 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 17 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja ... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 18 Hasil Uji Convergent Validity **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 19 Korelasi antar variabel Laten **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 20 Hasil Uji Composite Reliability **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 21 Nilai R Square **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 22 Hasil Path Coefficients (Direct) **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 23 Hasil Path Coefficients (Indirect)**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	40
Gambar 3. 1 Model Penelitian	122
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Puskesmas Brebes	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Model Hubungan Konstruk dan Indikator dengan Smart PLS .	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 2 Deskripsi Responden**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 4 Output PLS**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 5 Tabulasi Data.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Entitas pelayan masyarakat dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat. Entitas tersebut memiliki misi yaitu menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk mewujudkan hal tersebut maka peran entitas publik tersebut dalam memberi layanan kepada masyarakat berfokus pada organisasi yang seharusnya diarahkan, dibangun dan didorong sehingga pegawai bisa paham akan tugas dan fungsinya dan secara langsung kepuasan masyarakat bertambah.

Pegawai bekerja di entitas publik perlu menyesuaikan diri dengan perubahan dan transformasi standar pelayanan publik. Transformasi layanan publik yang disebabkan oleh inovasi teknologi yang diciptakan untuk menunjang pekerjaan dan meningkatkan kepuasan masyarakat. Inovasi teknologi tersebut mengubah cara bekerja, berinteraksi, dan proses pengambilan keputusan yang lebih cepat. Tuntutan pekerjaan, menuntut seorang pegawai agar cepat beradaptasi dengan baik sehingga mampu menghadapi perubahan ini tanpa mengganggu kinerja suatu pekerjaan.

Kinerja yang optimal dapat memberikan dukungan untuk mengembangkan kemampuan adaptasi dan inovasi yang mendorong kreativitas dan perubahan yang juga dapat menjadi faktor penentu dalam keberhasilan kinerja pegawai dalam menghadapi perubahan. (Faujin dkk,

2021) kinerja suatu entitas dapat dijadikan ukuran kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Suwandi, 2021)

Pencapaian kinerja suatu organisasi pada intinya adalah merupakan sebuah performa yang dihasilkan atas kerja keras baik individu maupun tim kerja dalam sebuah organisasi yang dimulai dari karyawan sampai dengan top manajer. Kinerja (*performance*) pegawai diartikan sebagai capaian dalam menyelesaikan program yang sudah direncanakan sebelumnya pada suatu organisasi.

Kinerja tidak hanya ditentukan dari sumber daya ekonomi, akan tetapi ditentukan oleh pegawai yang memberikan dampak luar biasa kepada perusahaan/organisasi, semakin perusahaan/organisasi pintar dalam merekrut dan memilih pegawai, mengembangkan kompetensi pegawai maka akan menghasilkan pegawai yang mumpuni maka akan berdampak pada semakin mudah dalam mencapai visi, misi, dan program (Yanti, 2021).

Kompetensi merupakan suatu kecakapan seseorang dalam melakukan sesuatu sesuai dengan ahlinya (Teguh Budi Raharjo, 2023) . Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari (Fauzan & , Suliyanto, 2023) merupakan suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas secara professional. Kompetensi merupakan kecakapan yang dimiliki seorang karyawan. Kompetensi yang ada pada diri karyawan merupakan modal untuk dapat menjalankan peran yang diembannya dan mencapai kinerja yang telah ditetapkan (Erwin Sunanto dan Suwandi, 2022)

Kemampuan sumber daya manusia dan pengelolaan organisasi hendaknya mengkolaborasikan berbagai hal seperti manajemen organisasi yang sehat mulai dari kejelasan tugas pokok dan fungsi sampai dengan pengambilan keputusan oleh pimpinan yang bersifat adil dan tidak memihak serta dapat memberikan beban kerja sesuai dengan fungsi dan kemampuannya. Seorang pemimpin yang baik maka memimpin tim dengan cara yang halus (Sitti Hartinah, 2020) kemudian mendukung pegawai dengan penyediaan fasilitas utama maupun pendukung untuk menunjang pekerjaan serta lingkungan kerja yang nyaman.

Karakteristik seorang pemimpin yang adil dan humanis dapat diimplementasikan pada organisasi atau satuan kerja di lingkungan pemerintahan, salah satunya adalah UOBF Puskesmas Brebes. Sebagai satuan kerja penanganan kesehatan di lingkungan kerja wilayah Brebes, Puskesmas Brebes diharapkan memberikan layanan yang maksimal dan baik kepada masyarakat dikarenakan UOBF Puskesmas Brebes berperan penting untuk memenuhi layanan di bidang kesehatan dasar masyarakat. Oleh karena itu, setiap layanan yang diberikan yang dilakukan oleh pegawai akan memiliki dampak langsung pada masyarakat.

Dalam menjalankan fungsinya Puskesmas Brebes didukung oleh tenaga medis dan tenaga operasional (non medis). Adapun rincian pegawainya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes

Kategori Pegawai	Jumlah	Total Pegawai
Aparatur Sipil Negara Medis	34	51
Aparatur Sipil Negara Non Medis	17	
Sumber : Data Pegawai UOBF Puskesmas Brebes (2023)		

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes didukung oleh 51 Pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara terdiri dari Aparatur Sipil Negara medis 34 dan Aparatur Sipil Negara non medis 17 pegawai.

Puskesmas Brebes merupakan sebuah entitas yang cukup besar sehingga diperlukan pengelolaan sumberdaya manusia yang baik dalam menjalankan proses layanan kepada masyarakatnya sehingga masyarakat tidak merasa dirugikan. Karyawan perusahaan dianggap sebagai manusia sebagai sumber daya dan manusia sebagai asset (Suwandi dan Agnes Dwita Susilawati, 2023) Faktor yang memengaruhi kinerja Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes yaitu : kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, dan kelebihan peran yang mana kemudian dimoderasi dengan variabel kesejahteraan psikologis.

Kecerdasan spiritual yaitu sebuah keunggulan yang dimiliki orang untuk memberi makna tentang hidup dan keterkaitannya dengan lingkungannya. Jenis kecerdasan tersebut terkait dengan nilai religi manusia dan keyakinan tentang adanya pencipta. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual kehidupan beragamanya dapat meningkat. Kecerdasan tersebut mengajarkan kepada

manusia untuk mengaktualisasikan dan pemaknaan setiap tindakan yang dilakukan. (Maharani dkk, 2022)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan setiap individu ditimbulkan dengan cara mengenali diri dan paham akan perasaan orang lain. Pencetus kecerdasan emosional yaitu Peter Salovey dan John Mayer yang mengungkapkan kuantitas emosional berperan penting dalam keberhasilan orang. Hal yang sama diungkapkan oleh *Institute of Management Accounting* (IMA) kecerdasan emosional memengaruhi keberhasilan capaian seseorang. Oleh karena itu, skill dan keterampilan non-kognitif berpengaruh pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tuntutan maupun tekanan lingkungan (Maharani dkk, 2022)

Cakupan lingkungan dan wilayah kerja yang luas disertai dengan intensitas yang besar berdampak pada psikologis pegawai yang ada mulai dari konflik peran dan ambiguitas peran dan maupun tekanan kerja. Pekerjaan yang menumpuk, tim yang sedikit, dan perlu diselesaikan dalam waktu yang bersamaan bahkan dalam waktu yang terbatas sehingga hal-hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai.

Penurunan kinerja pegawai puskesmas mempunyai dampak kurang baik terhadap reputasi puskesmas sebagai entitas publik yang akan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap puskesmas. Pelayanan kesehatan yang dirasa tidak memuaskan, waktu tunggu yang lama, ketidakramahan staf, atau kurangnya ketersediaan obat-obatan merupakan unsur-unsur yang dapat menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat. Hal tersebut tercermin dalam tabel

capaian kinerja UOBF Puskesmas Brebes berikut ini:

Tabel 1. 2 Tabel Capaian Kinerja UOBF Puskesmas Brebes

No	Penilaian kinerja	(%)	Kategori Capaian
1	Kinerja upaya kesehatan masyarakat	49,79	Kurang
2	Kinerja upaya kegiatan perseorangan	92,40	Baik
3	Capaian pelayanan kesehatan	72,74	Kurang

Sumber: Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan capaian pelayanan kesehatan mendapatkan nilai 72,74 % dengan kategori kurang. Hal tersebut perlu menjadi perhatian khusus oleh manajemen puskesmas. Implementasi program puskesmas yang tidak sepenuhnya dijalankan, kolaborasi lintas sektoral yang masih sulit dijalankan, ketidakpuasan pegawai yang berasal dari beban kerja, dan kondisi kerja membuat pegawai merasa stress sehingga berdampak pada layanan kesehatan masyarakat.

Konflik peran terjadi di lingkungan UOBF Puskesmas Brebes yang mana sebagai seorang pegawai puskesmas harus professional melayani masyarakat akan tetapi terkadang berbagi peran sebagai seorang ibu maupun ayah, oleh karenanya tidak fokus dalam bekerja dan menurunkan kinerjanya. Apabila dalam suatu organisasi terdapat konflik peran maka akan menimbulkan rasa cemas, maupun tegang ketika sedang bekerja. Tidak hanya itu, dalam waktu yang bersamaan pegawai puskesmas dituntut menyelesaikan

banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas tentunya hal tersebut menimbulkan rasa stress sendiri pegawainya karena sebetulnya hal itu tidak tertera dalam deskripsi pekerjaan akan tetapi harus tetap dilakukan agar kinerjanya dianggap maksimal oleh pimpinan.

Konflik peran dan beban kerja berlebihan tersebut menjadi tekanan tersendiri bagi seorang pegawai karena akan memengaruhi kinerja sehingga tidak akan maksimal dalam bekerja. Hal ini merupakan implementasi penilaian kinerja dari sistem *reward and punishment*. Kinerja pegawai puskesmas dapat dilihat dari total jasa pelayanan yang didapatkan untuk setiap bulannya, ketika kinerja dianggap maksimal maka akan mendapatkan poin yang tinggi dan berdampak pada total jasa pelayanan yang didapatkan untuk setiap bulannya, akan tetapi ketika kinerja dianggap tidak maksimal maka jasa pelayanan yang didapatkan akan menurun sebagai wujud *punishment* atas kinerjanya. Tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab dan kinerja tambahan.

Pencapaian kinerja suatu organisasi dapat dilakukan secara sadar dalam mencapai tujuan organisasinya. Kesejahteraan Psikologis menjelaskan kondisi individu dengan kemampuan menentukan suatu keputusan hidup secara mandiri, bersosialisasi dengan baik dengan lingkungan, dan menjalankan arah dan tujuan hidup, secara positif mampu menerima diri. Kesejahteraan Psikologis yang terpatri dalam diri pegawai dapat membawa energi baru sehingga pegawai dapat mengontrol serta memberi semangat untuk dapat menyelesaikan aktivitas pekerjaannya dan meningkatkan kualitas

kinerjanya. Kinerja seseorang juga mempertimbangkan emosinya. Apabila pegawai mengontrol emosi maka berpengaruh terhadap kinerja yang baik.

Kinerja tersebut bukan hanya melihat pencapaian kerja melainkan cerdas dalam penguasaan diri baik emosi maupun religi. Kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) akan membuat mereka berwawasan luas dan kreatif untuk bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual yang tinggi akan memengaruhi kinerja pegawai, karena tingkat *spiritual intelligence* juga akan berpengaruh terhadap kecerdasan. Secara keseluruhan kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, dan kelebihan peran yang mana kemudian dimoderasi dengan variabel kesejahteraan psikologis dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu entitas.

Keempat faktor tersebut saling memengaruhi sehingga bersifat saling memperkuat dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan berdampak pada eksistensi dan kepercayaan masyarakat pada Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes di mata masyarakat sebagai suatu entitas publik kemudian ketidakkonsistenan hasil penelitian (Mappanyukki, 2019), (Sari et al., 2018), (Kumalaretna dkk, 2019) menunjukkan masih terdapat perbedaan hasil penelitian kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, dan kelebihan peran memengaruhi kinerja pegawai sehingga penelitian ini masih bisa dikembangkan lebih jauh.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah Kecerdasan Spritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes?
3. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes?
4. Apakah Kelebihan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes?
5. Apakah Kesejahteraan Psikologis dapat memoderasi hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes?
6. Apakah Kesejahteraan Psikologis dapat memoderasi hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes?

7. Apakah Kesejahteraan Psikologis dapat memoderasi hubungan Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes?
8. Apakah Kesejahteraan Psikologis dapat memoderasi hubungan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini membahas terkait dengan “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi pada Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
2. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
3. Untuk mengetahui Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

4. Untuk mengetahui Kelebihan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
5. Untuk mengetahui Kesejahteraan Psikologis dapat memoderasi hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
6. Untuk mengetahui Kesejahteraan Psikologis dapat memoderasi hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
7. Untuk mengetahui Kesejahteraan Psikologis dapat memoderasi hubungan Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
8. Untuk mengetahui Kesejahteraan Psikologis dapat memoderasi hubungan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat
Teoritis

Diharapkan menjadi sumber pustaka bagi peneliti di masa datang yang bertujuan untuk membangun ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumberdaya manusia

2. Manfaat

Praktis

a) Bagi Peneliti

Diharapkan tambahnya pengetahuan tentang faktor penentu kinerja pegawai dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderasi

b) Bagi Universitas Pancasakti Tegal

Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa Universitas Pancasakti Tegal Khususnya Program Studi Magister Manajemen dan dapat menjadi bahan pustaka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Peran

Teori peran menurut susmiyati dalam (Fadila dkk, 2022) menjelaskan hubungan seseorang dengan kedudukannya dalam lingkungan masyarakat dan pekerjaan Teori peran tersebut terjadi apabila perilaku seseorang yang memiliki konflik sehingga menyebabkan seseorang belajar tentang perilaku tersebut. Dalam penelitian ini teori peran berperan mengukur variabel Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran, dan Kelebihan dan Terhadap Kinerja Pegawai UOBF Puskesmas Brebes dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi”

2.1.1 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan pemahaman tentang personal, untuk mencapai tujuan hidup yang sesungguhnya sehingga mempunyai motivasi tinggi agar ketika hidup dapat memberi makna (Rohmah Noer dkk, 2021). *Spiritual intelligence* merupakan kecerdasan jiwa yang menunjukkan skill seseorang dalam berhadapan dan memecahkan masalah terkait dengan nilai, moral, pikiran maupun psikologi (Komalasari dkk, 2023).

Menurut (Mappanyukki, 2019) menganggap bahwa *spiritual intelligence* merupakan kecerdasan yang memiliki tingkatan paling tinggi jika dibandingkan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Hal tersebut didukung dengan pernyataan dari (Ekowati dkk, 2020) yang mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seseorang

berdampak pada pemikiran kreatif, mempunyai wawasan yang jauh ke depan, bahkan dapat mengubah aturan, sehingga dapat bekerja lebih baik. Sedangkan menurut (Nurachman dkk, 2022)

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan ketika seseorang mempunyai pemahaman kecerdasan spiritual yang maksimal, maka dalam menjalani kehidupannya memiliki akhlak yang baik. Kecerdasan spiritual berdampak pada timbulnya bersikap positif seperti: bertanggungjawab, mandiri, dan bersikap jujur

Kecerdasan spiritual merujuk pada penelitian (Candra, 2020) yang menjelaskan bahwa variabel tersebut diukur melalui: mutlak dan jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non dogmatis

2.1.2 Kecerdasan Emosional

Menurut (Ekowati dkk, 2020) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dapat memengaruhi pembawaan diri ketika bersosialisasi dengan lingkungan masyarakat maupun lingkungan kerjanya serta memiliki kontrol emosi yang cukup baik terhadap peristiwa yang menimpa dan berpengaruh pada pengambilan keputusan. Hal tersebut sejalan (Nurfitrioni dkk, 2022) bahwa kecerdasan emosional dapat mempermudah pegawai dalam lingkungan pekerjaan maupun masyarakat sehingga dapat menyelesaikan konflik. Kecerdasan emosional menurut (Ramadhana dkk, 2022) adalah perasaan emosi yang terpatrit dalam pikiran, keadaan biologis maupun psikologis serta kecenderungan dalam bertindak. Sedangkan menurut

(Maitrianti, 2021). Uraian di atas maka menyimpulkan bahwa sebuah pembawaan cerdas seseorang untuk berinteraksi dan sosialisasi dengan keadaan agar mudah diterima lingkungannya sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan merupakan pengertian dari kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional dapat diukur melalui:

- a. Memahami perasaan seseorang, mampu memahami perasaan pada saat terjadi, seseorang akan sadar terkait dengan rasa emosi yang dimilikinya.
- b. Emosi dikendalikan oleh diri sendiri, diri seseorang mampu mengorganisasi perasaan supaya tersampaikan dengan baik, sehingga dalam diri seseorang tercipta keseimbangan
- c. Menginsiprasi diri sendiri, tekun, dan selalu berfikir positif dalam menjalani kehidupan
- d. Paham akan emosi orang disekitarnya melalui sikap kenal, peduli, maupun empati terhadap lingkungannya
- e. Menjalin kerjasama dengan orang lain untuk pencapaian tujuan bersama dan berfokus pada keberhasilan.

2.1.3 Konflik Peran

Rasa bingung ditimbulkan dampak tekanan di tempat kerja yang mana mendapatkan dua penugasan yang harus dikerjakan secara bersama-sama. Karakteristik penugasan tersebut yang satu harus

diselesaikan dan satunya memiliki karakter yang lebih sulit untuk diselesaikan. (Sagita, 2023). Sedangkan konflik peran berdampak pada tidak nyaman ketika bekerja, tidak memiliki motivasi, dan secara sendirinya mempunyai dampak yang buruk pada perilaku seseorang (Fadila dkk, 2022). *Role conflict* merupakan suatu situasi dimana seseorang memiliki peran yang berbeda (Hafizuddin Islami dkk, 2020). Sedangkan (Aurora dkk, 2020) mengungkapkan konflik peran merupakan suatu keadaan yang muncul yang disebabkan rasa tidak cocok ekpektasi yang disyaratkan dalam peran yang dijalani. Berdasarkan uraian tersebut penulis simpulkan konflik peran adalah konflik yang ditimbulkan karena ketidakharmonisan antara instruksi dengan implementasi peran, terdapat 2 (dua) ”perintah” berbeda dalam waktu yang sama yang berdampak pada pemenuhan salah satu perintah dengan mengabaikan perintah lain

Indikator konflik peran merujuk pada penelitian (Idris, 2021) yang mengungkapkan bahwa konflik peran diukur melalui hal-hal dibawah ini: Sumber Daya Manusia, Aturan yang dikesampingkan, Aktivitas yang tidak diperlukan dan Instruksi tidak pasti

2.1.4 Kelebihan Peran

Menurut (Kumalaretna dkk, 2019) menjelaskan *role overload* yaitu suatu keadaan di mana pegawai merasa kelebihan beban kerja sehingga berdampak pada stress kerja. Sedangkan menurut (Hafizuddin Islami dkk, 2020) *role overload* menyiratkan tentang tingkatan di mana

pekerjaan yang ditugaskan dengan harapan pegawai dan sumberdaya lainnya memiliki kemampuan yang lebih. Sedangkan (Ahmad K dkk, 2019) meningkatnya *role overload* meningkat berbanding lurus dengan kinerja pegawai. (Fadila dkk, 2022) ketika beban penugasan berat maka akan memengaruhi kinerja auditor. Menurut pendapat (Rosalinda dkk, 2023) dikatakan *role overload* apabila seseorang dengan pekerjaan yang berat, kapasitas yang berlebih dan waktu yang terbatas. Berdasarkan uraian makan penulis simpulkan bahwa *role overload* yaitu suatu kondisi di mana diminta menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang banyak, dengan waktu yang dibatasi

Adapun menurut (Rastina dkk, 2020) kelebihan peran dapat diukur melalui 3 (tiga) indikator yaitu: waktu yang terbatas, kelebihan penugasan dan standar kerja yang terlalu tinggi

2.1.5 Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologi ialah seseorang yang mandiri, menetapkan tujuan hidup dan mengimplementasikan bakat secara berkelanjutan (Aidrus dkk, 2022). Sedangkan pengertian lain menurut (Khalidan Rahama dkk, 2021) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis ialah optimalisasi kemampuan psikologis manusia dalam pencapaian kebahagiaan tanpa adanya gangguan Sedangkan menurut (Nafisah Muhadi dkk, 2020) merupakan keadaan dimana hidup memiliki makna apabila menerima diri, lingkungan dikuasai, hubungan yang baik dan dapat mengembangkan dirinya.

Kesejahteraan psikologi menjelaskan tentang keadaan seseorang mempunyai tujuan, menjadi pribadi mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya (Lalu Reza Gunawan dkk, 2019). Berdasarkan uraian di atas maka apabila tinggi kesejahteraan psikologi akan berdampak positif pada diri sendiri, menerima keadaan, serta mempunyai perasaan positif tentang kehidupan masa lalu. (Aidrus dkk, 2022)

Indikator kesejahteraan psikologis yaitu: Otonomi, Penguasaan Lingkungan, Pertumbuhan Diri, Hubungan Positif dengan Orang Lain, Tujuan Hidup, dan Penerimaan Diri

2.1.6 Kinerja

Pencapaian karyawan dalam menyelesaikan penugasan yang diberikan baik dalam jumlahnya maupun kualitas pekerjaannya dengan fokus utama pencapaian tujuan perusahaan dengan terpenuhinya standar pekerjaan (Anjani, 2022). Sedangkan menurut (Nurfitriani dkk, 2022) Kinerja merupakan prosentase optimalisasi karyawan dalam menunaikan perannya pada perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai. Uraian di atas menjelaskan pengertian kinerja karyawan adalah pencapaian seorang karyawan yang dinilai dari pekerjaan yang selesai baik itu jumlah maupun kualitasnya dari rasa tanggung jawab yang diberikan serta menggambarkan kontribusi karyawan pada organisasi.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Wibowo (2011) dalam (Mappanyukki, 2019) yang menjelaskan bahwa kinerja dapat

diukur dalam 5 (lima) indikator, seperti:

1. Tujuan, hasil akhir yang sudah ditetapkan yang hendak dicapai oleh seorang individu maupun organisasi
2. Standar, ukuran realistis tentang tujuan apakah dapat dicapai yang mana standar biasanya berdasarkan pada kriteria yang ditentukan oleh perusahaan
3. Umpan balik, progres atas kualitas maupun kuantitas tentang pencapaian tujuan didefinisikan oleh standar;
4. Kompetensi, kemampuan professional seseorang sesuai keahlian yang dimiliki
5. Alat atau sarana yang digunakan menyelesaikan pekerjaan

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan dasar diringkas dalam tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andi Mappanyuki/2019	Pengaruh <i>Spiritual Intelligence</i> Dan <i>Role Stres</i> Terhadap Kinerja Auditor Dengan <i>Psychological Well Being</i> Sebagai Variabel Moderasi	<i>spiritual intelligence</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, <i>role stress</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, <i>psychological wellbeing</i> memoderasi hubungan <i>spiritual intelligence</i> terhadap kinerja auditor. <i>psychological wellbeing</i> tidak memoderasi hubungan <i>role stress</i> terhadap kinerja auditor.
2	Nurfitriani/ 2021	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali Era Pandemi Covid-19	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali
3	Dianing Kumalaretna,	Pengaruh <i>Role Overload, Role</i>	<i>Role overload, Role ambiguity</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap

	2019	<i>Conflict</i> dan <i>Role Ambiguity</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Moderating Variabel pada Karyawan PT Y di Surabaya	kinerja karyawan. <i>Role conflict</i> pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Dukungan sosial memoderasi pengaruh <i>Role Overload</i> dan <i>Role Ambiguity</i> terhadap kinerja karyawan Dukungan sosial memoderasi pengaruh <i>Role Conflict</i> terhadap kinerja karyawan
4	Nisar Ahmed (2019)	Dampak <i>Psychological Empowerment</i> terhadap <i>Job Performance of Teachers</i> : dengan <i>Psychological Well-being</i> sebagai variabel mediasi	Variabel <i>psychological empowerment and well-being</i> berhubungan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>psychological well-being</i> secara parsial memediasi hubungan antara <i>empowerment and well-being</i> .
5	Iklilul Millah /2023	Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja karyawan di Moderasi Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk Kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Sri Ekowati/	Pengaruh	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan

	2020	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan	Emosional, Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru
7	Ananta Ade Purwanto/ 2022	Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar	<i>work overload</i> memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Makassar
8	Hafizuddin Islami /2020	Pengaruh <i>role conflict</i> , <i>role ambiguity</i> dan <i>role overload</i> terhadap auditor <i>performance</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>role conflict</i> , <i>role ambiguity</i> , <i>role overload</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor
9	Ayu Fadila/ 2022	Pengaruh Role Conflict, <i>Role Ambiguity</i> , dan <i>Role Overload</i> terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi	variabel <i>role conflict</i> , <i>role ambiguity</i> , dan <i>role overload</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Bekasi Namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel <i>role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Bekasi, sedangkan variabel <i>role overload</i> secara parsial tidak berpengaruh

			signifikan terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Bekasi.
10	Putri Retno Anjani/ 2022	Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan	(1) terdapat pengaruh positif antara work overload terhadap stress kerja (2) terdapat pengaruh positif antara work overload terhadap kinerja karyawan (3) terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara work overload terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
11	Gerard Indira Ramadhana, / 2022	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BESS Finance Cabang Semarang serta kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif di PT BESS Finance Cabang Semarang
12	Nahra Della Fahrin / 2022	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi	Kecerdasan emosional pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

		Gorontalo	
13	Rifa Melinda Nurachman / 2022	Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan secara parsial Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan akan tetapi Kecerdasan Spiritual berpengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Ajar Siswandono/ 2021	Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan “ <i>Key Talent</i> ”	Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
15	Nur Aniah Lubis/ 2019	Pengaruh Role conflict dan Role Ambiguity Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai	Role conflict dan Role Ambiguity Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor sedangkan Role conflict dan role ambiguity dengan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

		Variabel Moderating	
16	Dyana Yuri Aurora dan Rahmi Fahmy/ 2020	Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Kota XYZ)	konflik peran secara signifikan memberi pengaruh pada kinerja pegawai puskesmas Kota XYZ sedangkan kecerdasan spiritual tidak dapat memediasi pengaruh antara konflik interrole dan kinerja pegawai.
17	Melia Anggraeni/ 2023	Pengaruh Role Conflict, Organizational Behaviour Citizenship (OCB), dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyaawan dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP LIWA)	Terdapat pengaruh yang Positif namun tidak signifikan antara variabel Role Conflict terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang Negatif namun tidak signifikan antara variabel organizational citizenship behavior terhadap Kinerja Karyawan. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan
18	Dimas Rahmad Putranto/2019	Pengaruh <i>Psychological</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>psychological capital</i> dan

		<i>Capital</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Supermarket X	komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Supermarket X Banyuwangi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara <i>psychological capital</i> , dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket X Banyuwangi
19	Nursabilla dkk./2021	<i>Spiritual Intelligence Moderates the Relationship Between Psychological WellBeing, Role Stress and Auditor Performance</i>	<i>Psychological WellBeing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa <i>role stress</i> dapat mengganggu kinerja auditor. Kecerdasan spiritual auditor berpotensi memperkuat hubungan antara <i>Psychological WellBeing</i> dan kinerja auditor. Di sisi lain, kecerdasan spiritual memitigasi dampak tekanan peran terhadap kinerja auditor.
20	Usrah dkk/	Pengaruh <i>Locus of Control, Role Stress</i> dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan <i>Psychological Well Being</i> sebagai Variabel Moderasi	<i>locus of control, role stress</i> dan keahlian audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa dengan adanya <i>locus of control</i> dan keahlian audit dapat meningkatkan kinerja auditor, dan dengan meningkatnya <i>role stress</i> akan menurunkan kinerja auditor. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa <i>psychological well being</i> mampu memperkuat pengaruh <i>locus of control</i> ,

			<i>role stress</i> dan keahlian audit terhadap kinerja auditor.
21	Wulandari dkk/ 2021	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima
22	Khusnul Khatimah dkk/ 2023	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Alas	(1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
23	Salsabila/2020	Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> , <i>Role Conflict</i> , dan <i>Role Overload</i> Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan	variabel <i>role ambiguity</i> , <i>role conflict</i> , dan <i>role overload</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Medan

24	Aurora Dahniar/2019	Moderasi Kecerdasan Emosional : Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menemukan bahwa hasil pengujian secara langsung variabel <i>role conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel <i>role ambiguity</i> positif signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya variabel <i>emotional quotient</i> tidak memoderasi variabel <i>role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> terhadap kinerja auditor

Sumber : Data diolah untuk penelitian (2024)

Berdasarkan ringkasan penelitian terdahulu dalam tabel 2.1 menunjukkan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terkait dengan subjek penelitian serta terdapat penambahan variabel *role conflict*, *role overload*, *emotional intelligence*. Penelitian yang diangkat merupakan penelitian kombinasi variabel bebas dari penelitian terdahulu yang mana menggabungkan variabel bebas dengan objek yang berbeda. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi rujukan adalah penelitian andi mappanyuki menggunakan variabel bebas *spirituall intelligence* dan *role stres* yang berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan *psychological well-being* sebagai variabel moderasi. Penelitian lainnya nur rahmah sari dengan variabel bebas *role stress* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor dengan aspek *psychological well-being* sebagai variabel moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di

Kota Makassar) serta penelitian dianing kumalaretna pada tahun 2019 dengan variabel bebas *role overload*, *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai moderating variabel pada karyawan PT Y di Surabaya.

Langkah selanjutnya adalah membuat *research gap* atas penelitian yang diusulkan. Adapun ringkasan *research gap* ditunjukkan dalam tabel 2.2 di bawah ini:

Tabel 2. 2 *Research Gap*

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti/ Tahun
Terdapat perbedaan hasil penelitian <i>Spiritual Intelligence</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i>	- <i>spiritual intelligence</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor	- Andi Mappanyuki/ 2019
	- kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru	- Sri Ekowati/ 2020
	- kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan	- Rifa Melinda Nurachman/ 2022
	- kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	- Ajar Siswandono/ 2021
	- kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh <i>spiritual intelligence</i> .	- Nadia Abida Mufita Sani/ 2019

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti/ Tahun
Terdapat perbedaan hasil penelitian <i>role conflict</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>role conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor - <i>role conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor - konflik peran secara signifikan memberi pengaruh pada kinerja pegawai puskesmas Kota XYZ - terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara variabel <i>role conflict</i> terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Ayu Fadila/ 2022 - Nur Aniah Lubis/ 2019 - Dyana Yuri Aurora/ 2020 - Melia Anggraini/ 2023
	<ul style="list-style-type: none"> - <i>role conflict</i> pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan - <i>role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor 	<ul style="list-style-type: none"> - Dianing Kumalaretna/ 2019 - Hafizuddin Islami/2020

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti/ Tahun
Terdapat perbedaan hasil penelitian <i>role overload</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>role overload</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor - <i>role overload</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan - <i>role overload</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada 4 KAP Kota Bandung Kota Bandung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ayu Fadila/ 2022 - Dianing Kumalaretna/ 2019 - Hafizudin Islami/ 2020
	<ul style="list-style-type: none"> - <i>role overload</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> pada karyawan Alfamart di Kelurahan Kalianda - konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap 	<ul style="list-style-type: none"> - Deisa, Ayu Safitri/2021 - Intan Kumala

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti/ Tahun
	kinerja karyawan wanita	Sari/2021
Terdapat perbedaan hasil penelitian <i>emotional intelegence</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>	- kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru	- Sri Ekowati/2020
	- kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai	- Nahra Della Farin/2022
	- kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan	- Devi Risma/2012
	- variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BESS Finance Cabang Semarang	- Gerard Indira Ramadhana/ 2022
	- kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	- Restutanti Borman/2021

Sumber : Data diolah untuk penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 2.2 menunjukkan persamaan dengan sebelumnya yaitu variabel kinerja, sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terkait dengan subjek penelitian serta terdapat penambahan variabel *role*

conflict, role overload, emotional intelegence. Penelitian yang diangkat merupakan penelitian kombinasi variabel bebas dari penelitian terdahulu yang mana menggabungkan variabel bebas dengan objek yang berbeda. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi rujukan adalah penelitian andi mappanyuki, nur rahmah sari serta penelitian dianing kumalaretna. Dari semua penelitian tersebut terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian yang mana terdapat perbedaan hasil kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, konflik peran, kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja

2.2 Kerangka Berfikir

1. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

Rasa hubungan dengan pribadi maupun orang lain dan dengan alam semesta secara keseluruhan. Manusia perlu menggunakan kecerdasannya ketika bekerja, namun ada banyak cara di mana pekerjaan dapat membuat seseorang bahagia. seorang pegawai dapat memberikan kinerja terbaik ketika diberi ruang untuk mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya. Hal ini dicapai ketika seseorang mampu menafsirkan setiap tugas dan menyeimbangkan emosi, dan otaknya. Oleh karena itu, jika ingin menunjukkan kinerja baik, diperlukan kecerdasan mental. (Maharani dkk, 2022). Makna yang tercipta dalam suatu organisasi memberikan peluang pertumbuhan bagi setiap orang yang bekerja di sana.

Hal ini memungkinkan mereka bekerja lebih baik. Hasil penelitian (Mappanyukki, 2019), (Siswandono, 2021), (Nurachman dkk, 2022), (Ekowati dkk, 2020) serta (Khusnul Khatimah dkk, 2023) menunjukkan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya kecerdasan spiritual, dapat mampu menafsirkan setiap tugas yang dilakukannya. Hal ini memungkinkan untuk mencapai potensi maksimalnya dan bekerja lebih optimal, serta memungkinkan menyadari tujuan yang ingin dicapainya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

Dengan menggunakan emosi secara efektif, maka dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam membentuk hubungan produktif dan sukses di tempat kerja. Kecerdasan emosional memengaruhi kinerja. (Fatmawati & Nugrohoseno, 2023) menjelaskan kecerdasan emosi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal yang sama diungkapkan (Ekowati dkk, 2020), (Farin dkk, 2022), (Ramadhana dkk, 2022) dan (Wulandari dkk, 2021) bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional sangat penting bagi seorang pegawai guna menghasilkan kinerja yang terlihat dimata pimpinan.

3. Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

Konflik peran terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan atau harapan yang terkait dengan dua peran atau lebih yang dilakukan seseorang. Hal ini dapat terjadi dalam berbagai situasi, termasuk di lingkungan kerja, dalam hubungan personal, atau bahkan di lingkungan sosial. Konflik peran dapat meningkatkan kinerja karyawan. konflik peran menimbulkan dampak positif seperti, meningkatkan komunikasi antar karyawan, menciptakan hubungan kolaboratif dalam pekerjaan, sehingga menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Temuan (Anggraini, 2023), (Lubis, 2019), (Fadila dkk, 2022), (Aurora dkk, 2020) diperoleh *role conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila *role conflict* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat

4. Kelebihan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

Kelebihan peran terjadi ketika seorang karyawan berada di bawah tekanan karena terlalu banyak pekerjaan atau jadwal yang yang terlalu padat. Kelebihan peran adalah sebuah konsep yang menggambarkan

banyaknya tuntutan yang dibebankan pada peran seseorang. Kelebihan peran juga bisa diartikan terlalu banyak penugasan yang dilakukan sekaligus. Ini adalah situasi yang terjadi ketika seseorang harus melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan mengambil banyak peran. Kelebihan peran mengacu pada situasi di mana pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan melebihi sumber daya yang tersedia untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kelebihan peran adalah perasaan subjektif bahwa seorang karyawan mempunyai terlalu banyak tuntutan terhadap perannya mengingat sumber daya yang tersedia untuk memenuhi peran tersebut. Temuan (Fadila dkk, 2022), (Kumalaretna dkk, 2019) dan (Salsabila, 2020) menunjukkan bahwa variabel *role overload* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

5. Kesejahteraan Psikologis memoderasi hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

Kecerdasan spiritual mempunyai peran penting dalam memengaruhi pencapaian karir seseorang. Ketika dapat memaknai spiritualitas maka hidup dan pekerjaannya tersasa sangat nyaman dan berarti, sehingga akan bekerja lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja seseorang, perlu dipahami kesejahteraan psikologis. Aspek kesejahteraan psikologis ini merupakan keadaan di mana seorang individu memiliki

sikap positif untuk sendiri dan orang lain serta mengambil keputusan sendiri. dan lingkungan terstruktur yang memenuhi kebutuhan mereka, memberi makna pada kehidupan mereka, dan memungkinkan mereka tumbuh lebih bermakna. Hasil penelitian (Mappanyukki, 2019) Jika mempunyai kecerdasan spiritual yang baik, mampu menjaga emosinya dalam rentang yang tepat, memberikan kepuasan, mengatur suasana hatinya, serta didukung dengan aspek kesejahteraan psikologis, maka diharapkan dapat meningkat kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya hal lain diungkapkan oleh (Nursabilla dkk, 2021) Kecerdasan spiritual auditor berpotensi memperkuat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja auditor. Di sisi lain, kecerdasan spiritual memitigasi dampak konflik peran terhadap kinerja auditor

6. Kesejahteraan Psikologis memoderasi hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

Kecerdasan emosional yang berhubungan dengan kemampuan menilai emosi diri sendiri dan emosi orang lain secara akurat, serta kemampuan mengelola emosi untuk memotivasi dan membuat rencana dan mencapai tujuan hidup Anda. Batasan kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi, kemampuan menggunakan emosi untuk membantu pikiran, kemampuan mengenali emosi dan secara reflex

mengarahkan emosi untuk emosional, serta kemampuan mengarahkan emosi secara cerdas untuk mengarah perkembangan.

Emosi memainkan peran penting karena merupakan sumber kehidupan kesadaran diri dan pemeliharaan diri, dan merupakan hal yang menghubungkan kita secara mendalam dengan diri kita sendiri, orang lain, dan alam. Jika seseorang mampu beradaptasi dengan baik terhadap suasana hati orang lain atau berempati terhadap dirinya, maka ia memiliki tingkat emosi yang baik dan lebih mudah beradaptasi dalam interaksi sosial dan lingkungan. Ia mampu mengklasifikasikan emosinya ke dalam bagian-bagian yang sesuai, mengklasifikasikan dan menyesuaikan suasana hati. Selain kecerdasan emosional, seseorang akan berkinerja lebih baik jika memiliki aspek kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, apabila mampu menempatkan emosinya pada kisaran yang tepat, mengurutkan kepuasannya, mengatur suasana hatinya, serta didukung oleh aspek kesejahteraan psikologisnya sendiri, maka ia akan mampu menyelesaikan tugasnya. ini akan meningkatkan kinerja saat dijalankan

7. Kesejahteraan Psikologis memoderasi hubungan Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

Kesejahteraan Psikologis dapat berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara konflik peran dan kinerja karyawan Dalam konteks,

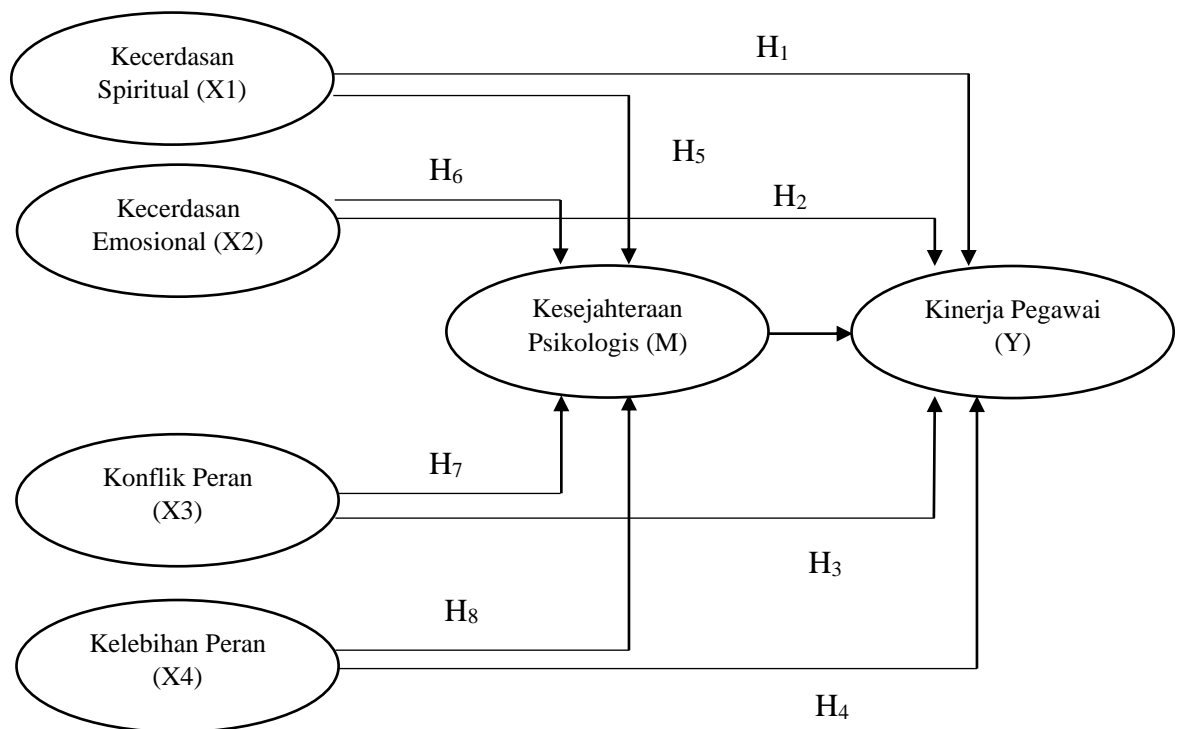
moderasi merujuk pada kemampuan kesejahteraan psikologis untuk memengaruhi sejauh mana konflik peran dapat memengaruhi kinerja karyawan. Konflik peran merupakan konflik yang timbul akibat ketidaksesuaian antara penerapan kontrol birokrasi suatu organisasi dengan aturan, etika, norma, dan independensi profesionalnya. Kesehatan psikologis seseorang di dunia kerja merupakan isu penting dalam membentuk perilaku dan kondisi seseorang di lingkungan kerja. Sebuah studi juga menyatakan bahwa “kesejahteraan psikologis memainkan peran yang sangat penting dalam mengatasi konflik peran dan meningkatkan kinerja

8. Kesejahteraan Psikologis memoderasi hubungan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

Kelebihan Peran adalah "situasi di mana seorang karyawan berada di bawah tekanan karena pekerjaan yang banyak atau kegiatan yang padat. Kelebihan beban kuantitatif terjadi ketika jumlah pekerjaan yang dibutuhkan melebihi kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Akibatnya, para karyawan tersebut cepat lelah dan mengalami banyak stress karena pekerjaan sangatlah sulit sehingga secara kualitatif kelebihan beban hingga pada titik yang menghilangkan keterampilan karyawan Menurut temuan dari penelitian (Siagian & Silaban, 2021), pengetahuan dan pemahaman individu terhadap permasalahan yang

muncul dalam lingkungan dan keterampilan untuk menyelesaikannya melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengeditan menunjukkan bahwa dia berada dalam posisi dengan kami akan melaporkan hasil laporan pemeriksaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan potensi dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, besar kemungkinan kesejahteraan psikologis yang baik memengaruhi kinerja.

Uraian di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran secara teoritis dalam gambar dibawah:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₃: Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₄: Kelebihan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₅: Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₆: Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes
- H₇: Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

H₈: Kesejahteraan Psikologis memoderasi pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja Pegawai Unit Organisasi Bersifat Fungsional (UOBF) Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif mempunyai arti metode dengan landasan filsafat positivisme yang dapat diimplementasikan untuk melakukan penelitian dengan populasi dan sampel tertentu (Sugiyono, 2019)

3.1.2 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan riset di UOBF (Unit Organisasi Bersifat Fungsional) Puskesmas Brebes yang beralamat di Jalan Tritura, Kleben, Brebes

3.1.3 Subyek Penelitian

Adapun subyek riset ini yaitu pegawai UOBF (Unit Organisasi Bersifat Fungsional) Puskesmas Brebes yang dengan status kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Medis 34 dan Non Medis 17 dengan total 51 Pegawai

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Menurut sifatnya jenis data ada 2 yaitu (Sugiyono, 2019):

1. Data Kuantitatif

Data berupa angka. Data tersebut diperoleh dari jawaban kuesioner yang berupa angka-angka.

2. Data Kualitatif

Data yang tidak berbentuk angka. Data disajikan dalam simbol, gambar, ataupun verbal lain

3.2.2 Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2019) dengan kategori menurut sumbernya dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Data Primer

Data yang deiperoleh langsung dari sumbernya. Contoh kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden

2. Data Sekunder

Data yang sudah dalam tahap pengolahan kemudian disajikan dalam bentuk laporan ataupun bentuk lainnya. Contoh data pegawai dan struktur organisasi UOBF Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah umum memiliki ciri-ciri tertentu (Sugiyono, 2019).

Populasi disini yaitu pegawai UOBF Puskesmas Brebes, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes yang berjumlah 51 pegawai

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah sebagian ciri-ciri yang dimiliki populasi. Penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini sebanyak 51 pegawai UOBF (Unit Organisasi Bersifat Fungsional) Puskesmas Brebes yang dengan status kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 51 Pegawai

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan (Sugiyono, 2019)

2. Kuesioner

Kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data-data berupa jawaban dari responden (Sugiyono, 2019)

3. Studi Pustaka

Kajian teori yang terkait dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2019)

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.5.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa menunjukkan skill seseorang dalam berhadapan dan memecahkan masalah terkait dengan nilai, moral, pikiran maupun psikologi (Komalasari dkk, 2023)

2) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional menurut (Ramadhana dkk, 2022) adalah perasaan emosi yang terpatri dalam pikiran, keadaan biologis maupun psikologis serta kecenderungan dalam bertindak.

3) Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu keadaan yang muncul yang disebabkan rasa tidak cocok ekpektasi yang disyaratkan dalam peran yang dijalani (Aurora dkk, 2020)

4) Kelebihan Peran

Kelebihan peran merupakan tentang tingkatan di mana pekerjaan yang ditugaskan dengan harapan pegawai dan sumberdaya lainnya memiliki kemampuan yang lebih (Hafizuddin Islami dkk, 2020)

5) Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis ialah optimalisasi kemampuan psikologis manusia dalam pencapaian kebahagiaan tanpa adanya gangguan (Khalidan Rahama dkk, 2021)

6) Kinerja Pegawai

Kinerja menurut (Anjani, 2022) merupakan kinerja pencapaian kerja pegawai baik secara jumlah maupun kualitas dan sesuai dengan standar

kinerja.

3.5.2 Definisi Operasional

Untuk mempermudah menelaah terkait dengan variabel dalam penelitian ini dan pengukuran secara operasional maka akan diringkas dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kecerdasan Spiritual (Candra, 2020)	1. Jujur dan Mutlak	Interval
	2. Keterbukaan	
	3. Pengetahuan Diri	
	4. Fokus Pada Kontribusi	
	5. Spiritual non dogmatis	
Kecerdasan Emosional (Nurlaila, 2023)	1. Kesadaran Diri	Interval
	2. Pengaturan diri	
	3. Motivasi Diri	
	4. Empati	
	5. Keterampilan Sosial	
Konflik Peran (Idris, 2021)	1. Sumber Daya Manusia	Interval
	2. Mengesampingkan Aturan	
	3. Kegiatan yang Tidak Perlu	
	4. Arahan yang Tidak Jelas	
Kelebihan Peran (Rastina dkk, 2020)	1. Waktu yang terbatas	Interval
	2. Kelebihan Penugasan	
	3. Standar kinerja dan Kompetensi terlalu tinggi	
Kesejahteraan Psikologis	1. Penguasaan Lingkungan	Interval
	2. Otonomi (<i>Autonomy</i>)	

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
(Mappanyukki, 2019)	3. Pertumbuhan Diri	
	4. Hubungan Positif dengan Orang Lain	
	5. Tujuan Hidup	
	6. Penerimaan Diri	
Kinerja Pegawai (Mappanyukki, 2019)	1. Tujuan	Interval
	2. Standar	
	3. Umpan Balik	
	4. Kompetensi	
	5. Alat atau sarana yang digunakan	

Sumber : Diolah untuk penelitian

3.6 Instrumen Penelitian

Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan Dalam Kuesioner
Kecerdasan Spiritual (Dumesti Simanjuntak, 2019)	1. Jujur dan Mutlak	1. Berusaha berkata jujur dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan saya 2. Berusaha konsisten untuk tidak melakukan kecurangan 3. Berupaya bekerja secara efektif dan efisien
	2. Keterbukaan	4. Bersikap terbuka terhadap informasi untuk berkembang dan memperoleh pencapaian diri

Variabel	Indikator	Pernyataan Dalam Kuesioner
		<p>5. Bersikap terbuka dalam menerima kritikan</p> <p>6. Bersikap terbuka dalam memberikan saran masukan untuk organisasi</p>
	3. Pengetahuan Diri	<p>7. Memahami job deskripsi</p> <p>8. Memiliki pengetahuan dan berinovasi untuk mencapai tujuan organisasi</p> <p>9. Mempunyai wawasan jauh kedepan dan dapat mengembangkan potensi diri sehingga dapat bekerja lebih baik</p>
	4. Fokus Pada Kontribusi	<p>10. Bekerja secara bersungguh-sungguh</p> <p>11. Fokus menyelesaikan penugasan yang diberikan</p> <p>12. Menghadapi persoalan yang lebih bermakna</p>
	5. Spiritual non dogmatis	<p>13. Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>14. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan penugasan sesuai dengan target yang ditentukan</p>

Variabel	Indikator	Pernyataan Dalam Kuesioner
		15. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan penugasan dengan cepat dan tepat
Kecerdasan Emosional (Nurlaila, 2023)	1. Kesadaran Diri	1. Yakin terhadap kemampuan diri yang saya miliki 2. Mengetahui kelebihan diri saya 3. Mampu mengetahui kekurangan diri saya
	2. Pengaturan Diri	4. Mampu mengelola perasaan sebelum bertindak 5. Bertanggung jawab atas perasaan diri saya 6. Mampu menerima perubahan yang terjadi
	3. Motivasi Diri	7. Mampu memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik 8. Mampu menyesuaikan diri 9. Mampu memanfaatkan setiap kesempatan yang diberikan dengan baik
	4. Empati	10. Mampu memahami perasaan rekan kerja 11. Mampu membangun

Variabel	Indikator	Pernyataan Dalam Kuesioner
		<p>hubungan dengan rekan kerja</p> <p>12. Bersedia membantu pekerjaan rekan kerja</p>
	5. Keterampilan Sosial	<p>13. Mampu berhubungan baik dengan orang lain</p> <p>14. Berkomunikasi dengan baik dan ramah dengan rekan kerja maupun orang lain</p> <p>15. Memiliki keterampilan bernegosiasi yang baik dengan orang lain</p>
Konflik Peran (Idris, 2021)	1. Sumber Daya Manusia	<p>1. Mendapatkan SDM yang tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan</p> <p>2. Menerima tugas melebihi sumberdaya yang dimiliki</p>
	2. Mengesampingkan Aturan	<p>3. Menerima pekerjaan yang tidak sesuai satu sama lain</p> <p>4. Mengesampingkan aturan dalam menyelesaikan tugas</p>
	3. Kegiatan yang Tidak Perlu	<p>5. Melakukan pekerjaan yang tidak diterima oleh orang lain</p> <p>6. Melakukan Pekerjaan yang tidak perlu</p>
	4. Arahan yang Tidak	<p>7. Mendapatkan perintah yang</p>

Variabel	Indikator	Pernyataan Dalam Kuesioner
	Jelas	tidak sesuai dengan bidang pekerjaan 8. Pimpinan memberikan tugas pekerjaan yang tidak pasti
Kelebihan Peran (Rastina dkk, 2020)	1. Waktu yang terbatas	1. Saya mendapatkan banyak pekerjaan 2. Waktu yang terbatas untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan
	2. Kelebihan Penugasan	3. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang 4. Pekerjaan dilakukan dengan tim yang terbatas
	3. Standar Kinerja terlalu Tinggi	5. Standar kinerja yang ditetapkan pada pekerjaan saya terlalu tinggi 6. Standar kompetensi yang dipersyaratkan tinggi
Kesejahteraan Psikologis (Mappanyukki, 2019)	1. Penguasaan Lingkungan	1. Memiliki kemampuan untuk membentuk lingkungan yang sesuai dengan situasi 2. Memiliki kompetensi dalam mengorganisasi lingkungan dan menegendalikan aturan kompleks dalam aktivitas eksternal

Variabel	Indikator	Pernyataan Dalam Kuesioner
	2. Otonomi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menghindari tekanan sosial 2. Mampu mengatur perilaku dan mengevaluasi diri dengan standar pribadi
	3. Pertumbuhan Diri	<ol style="list-style-type: none"> 3. Melihat diri sebagai pribadi yang bertumbuh dan berkembang 4. Menyadari potensi pribadi, melihat perkembangan diri dan perilaku diri dari waktu ke waktu, berubah dengan cara-cara yang merefleksikan pengetahuan dan keefektifan.
	4. Hubungan Positif dengan Orang Lain	<ol style="list-style-type: none"> 5. Kebanyakan orang memandang saya sebagai orang yang memiliki kemampuan berempati, merasakan, dan berhubungan akrab dengan orang 6. Mampu menunjukkan afeksi dan mampu terlibat dalam hubungan pertemanan yang mendalam dan beridentifikasi dengan orang lain.

Variabel	Indikator	Pernyataan Dalam Kuesioner
	5. Tujuan Hidup	7. Merasakan makna terhadap apa yang telah saya lakukan di masa lalu 8. Memiliki tujuan khusus dalam hidup
	6. Penerimaan Diri	9. Sikap positif terhadap diri sendiri dengan mengetahui dan menerima aspek dari diri (kualitas baik maupun buruk) 10. Memiliki pandangan positif tentang kehidupan di masa lampau
Kinerja Pegawai (Mappanyukki, 2019)	1. Tujuan	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien
		2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	2. Standar dan Aturan	3. Bekerja sesuai dengan standar yang digunakan
		4. Bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan
	3. Umpan Balik	5. Mampu berkompetisi dengan sesuai dengan kemampuan
		6. Kuantitas pemeriksaan pasien sebagai ukuran produktivitas pekerjaan
	4. Kompetensi	7. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

Variabel	Indikator	Pernyataan Dalam Kuesioner
		kompetensi
		8. Mampu bekerja sama dalam tim maupun pasien
	5. Alat atau sarana sumberdaya yang digunakan	9. Kelengkapan sumber daya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya
		10. Kelengkapan sarana dan prasarana membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian ini bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat, maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas:

3.7.1 Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid ketika nilai r hitung $>$ r tabel (Sugiyono, 2019)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Item dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 (Sugiyono, 2019)

3.8 Analisis Data

Analisis data dilakukan guna mengetahui pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen demikian juga posisi dari variabel moderasi terhadap kedua variabel tersebut, apakah menguatkan atau *melemahkan* hubungan keduanya. Untuk menguji hipotesis tersebut maka

digunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Berikut langkah yang dilakukan dalam menganalisis sebuah data hasil penelitian yang sebelumnya telah ditabulasikan dalam excel

3.8.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran ini digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrument penelitian. Ada 3 uji yaitu:

a. *Convergent Validity*

Jika korelasi dengan konstruk lebih dari 0,70 maka nilai dianggap tinggi (Rahadi, 2023)

b. *Discriminant Validity*

Penelitian dapat dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dalam model. Nilai AVE harus lebih dari 0.50 (Rahadi, 2023)

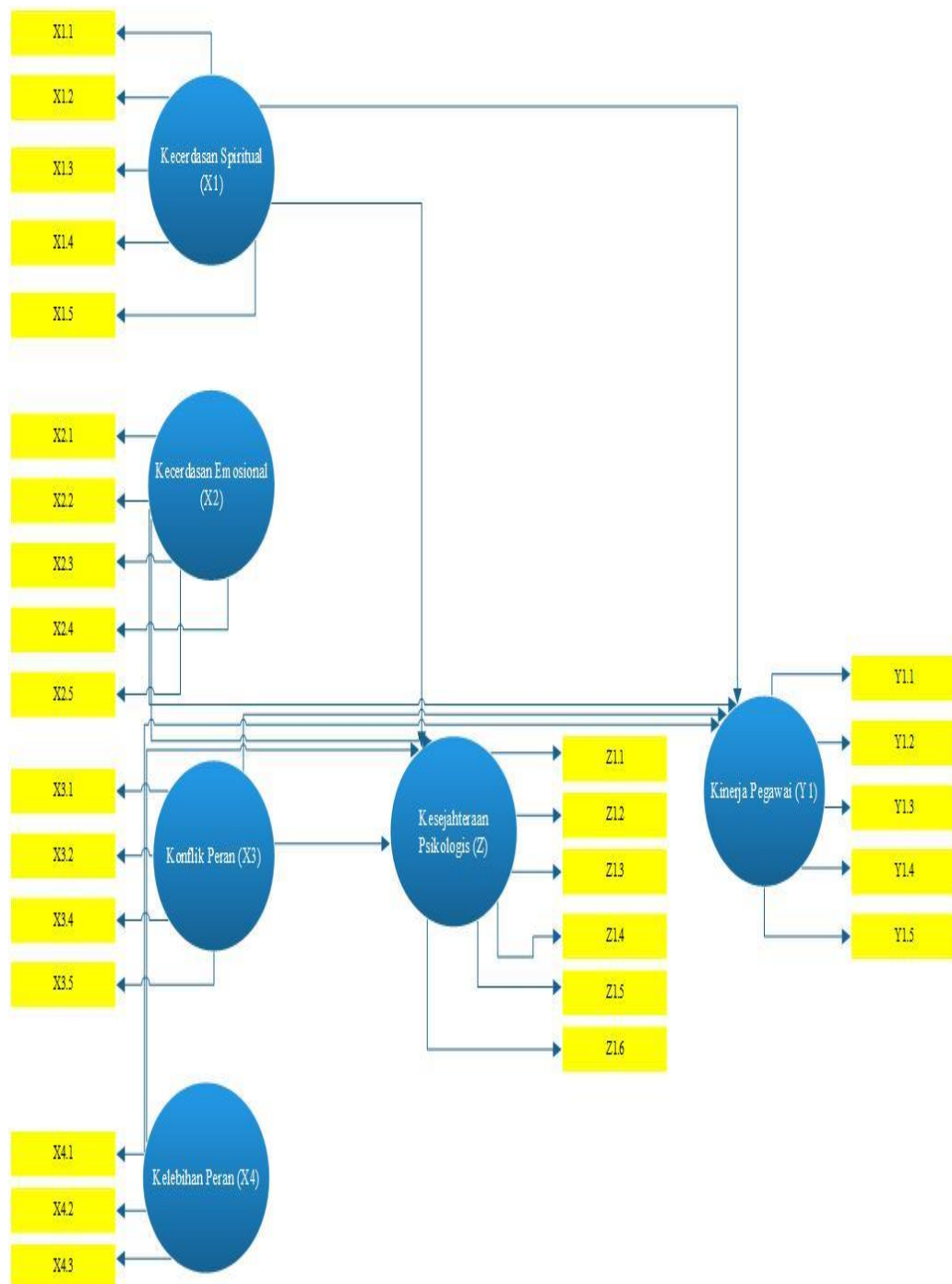
c. *Composite Reability*

Konstruksi dinyatakan reabilitas jika mendapatkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 (Rahadi, 2023)

3.8.2 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model structural dievaluasi melalui, *R-Square* untuk konstruk dependen, uji *t* untuk *predictive relevance* dan *stone geisser square test*. *R-square* digunakan untuk melihat apakah variabel laten independent memiliki

pengaruh terhadap variabel laten dependen (Rahadi, 2023). Model penelitian kuat, moderat, dan lemah dengan nilai *R-Square PLS* 0,75 ; 0,50 ;0,025



Gambar 3. 1 Model Penelitian