

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad K dkk. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi perilaku Cyberloafing pada Biro Akademik dan Umum Universitas Sulawesi Barat. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(1).
- Aidrus dkk. (2022). Dukungan Sosial dan Religiusitas dengan Psychological Well-Being pada Warga Binaan Perempuan di Lembaga Pemasyarakatan. *Psyche 165 Journal*, 15(2).
- Anggraini, M. (2023). *Pengaruh Role Conflict, Organizational Behaviour Citizenship (OCB), dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP LIWA)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Anjani, P. R. (2022). *Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Aurora dkk. (2020). Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Kota XYZ). *Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Candra, A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Deisa, A. S. (2023). *Pengaruh Role Overload, Human Relations, dan Conflict Terhadap Employee Performance dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Alfamart di Kelurahan Kalianda).*

Dumesti Simanjuntak, dkk. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun(GKPS) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen, 5(2).*

Ekowati dkk. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. *JEMS, 1(1).*

Erwin Sunanto dan Suwandi. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi, Remunerasi, Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organization Citizenship Behaviour. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 4(2).*

Fadila dkk. (2022). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi. *E-Jurnal Akuntansi TSM, 2(2).*

Farin dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA, 5(1).*

Fatmawati, A. N., & Nugrohoseno, D. (2023). Pengaruh role overload terhadap

organizational citizenship behavior melalui emotional exhaustion dan dimoderasi oleh supervisor autonomy support. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 11(Nomor 3), 725–738.

Faujin dkk. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk*.

Fauzan, A., & , Suliyanto, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi E-Procurement Pada Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/dan Jasa Kabupaten Pematang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 25(2).

Hafizuddin Islami dkk. (2020). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Akuntansi*, 608–611.

Idris, J. (2021). *Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jamici Asih Jaya*.

Izmi, A. N. (2017). Pengaruh Role Stres dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Auditor Dengan Aspek Psychological Well Being Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar). *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(1), 2–6.

Khalidan Rahama dkk. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7).

Khusnul Khatimah dkk. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Alas. *Jurnal Penelitian SDM*, 2(3).

Komalasari dkk. (2023). Development of Spiritual Intelligence Based Collaborative Learning. *EDUCATIONE*, 30–35.

Kumalaretna dkk. (2019). Pengaruh Role Overload, Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Moderating Variabel pada Karyawan PT Y di Surabaya. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2).

Lalu Reza Gunawan dkk. (2019). Psychological Well-being pada Guru Honorer di Indonesia : A Literature Review. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1).

Lubis, N. A. (2019). *Pengaruh Role conflict dan Role Ambiguity Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.

Maharani dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(8), 973–989. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i8.472>

Maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2).

- Mappanyukki, A. (2019). Pengaruh Spiritual Intelligence dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Psychological Well Being Sebagai Variabel Moderasi. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- Nafisah Muhadi dkk. (2020). Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3).
- Nurachman dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Pekerja Non Manajer pada Hotel Laut Biru Pangandaran. *ULIL ALBAB*, 2(1), 129–133.
- Nurfitriani dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di Era Pandemi Covid-19. *Valid Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133.
- Nurlaila, E. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Jambi.
- Nursabilla dkk. (2021). Spiritual Intelligence Moderates the Relationship Between Psychological WellBeing, Role Stress and Auditor Performance. *Jurnal Akuntansi*, 31(6), 1424–1437.
- Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation*

Model (PLS-SEM) 2023. Lentera Ilmu Madani.

Ramadhana dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor PT PT Bess Finance Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 11(4).

Rastina dkk. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 305–310.

Rohmah Noer dkk. (2021). Kajian Konsep Kecerdasan Spiritual Berdasar Kisah Luqman Dalam Al-Quran. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 6(2).

Rosalinda dkk. (2023). Analisis Pengaruh Role Overload, Role Ambiguity, dan Role Conflict Terhadap Perilaku Cyberloafing. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(2).

Sagita, H. (2023). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity Terhadap Burnout dan Dampaknya Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Selatan). *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(8).

Salsabila. (2020). *Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict, dan Role Overload Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.*

Sani, N. A. M. (2019). Pengaruh Spiritual Intelligence dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Commitment. *Jurnal*

Ilmu Manajemen, 7(3).

Sari, N. R., Suwandi, M., & Amalia, A. N. I. (2018). Pengaruh Role Stress dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Auditor Dengan Aspek Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, IV(1), 49–69.

Siswandono, A. (2021). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan “key talent.” *Kinerja*, 18(2), 296–303.

Sitti Hartinah, dkk. (2020). Retracted: Teacher’s performance management: The role of principal’s leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10, 235–246.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suwandi. (2021). The Effect of Corporate Social Responsibility, Working Capital Efficiency, Earning Per Share on Company Performance and Mining Company Value 2019-2020. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(4).

Suwandi dan Agnes Dwita Susilawati. (2023). The Effect of Corporate Social Responsibility, Managerial Ownership, and Intellectual capital on Company Value With Company Performance as a Mediation Variable (Study Of

Mining Companies at IDX 2017-2021 Period). *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2).

Teguh Budi Raharjo, dkk. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Mengelola Alokasi Dana Desa. *Jurnal STIE Semarang*, 15(1).

Wulandari dkk. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Jurnal KIMAP Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(1).

Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan

Kepada:

Yth. Bapak/ Ibu/Sdr/i

Pegawai UOBF Puskesmas Brebes

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan Tesis saya Mohamad Ilham Nur Faizin dengan segenap hati memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk memberikan informasi melalui pengisian kuesioner yang telah dipersiapkan dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya diperlukan sebagai kepentingan akademik (penelitian). Data pribadi dan juga jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr/I akan dijaga sebaik mungkin

Demikian surat permohonan ini, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/I yang berkenan meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner penelitian saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Mohamad Ilham Nur Faizin

1. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

a. Pernyataan Ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya

b. Berilah tanda centang (v) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan yang anda alami. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan sebagai berikut:

Skor 5 (Sangat Setuju),

Skor 4 (Setuju),

Skor 3 (Ragu-Ragu),

Skor 2 (Tidak Setuju) dan

Skor 1 (Sangat Tidak Setuju)

DAFTAR PERTANYAAN

Kecerdasan Spiritual (X_1) (Dumesti Simanjuntak, 2019)

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Ragu-Ragu (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Indikator Jujur dan Mutlak						
1	Saya berusaha berkata jujur dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan saya					
2	Saya berusaha konsisten untuk tidak melakukan kecurangan					
3	Saya selalu berupaya bekerja secara efektif dan efisien					
Indikator Keterbukaan						
4	Saya selalu bersikap terbuka terhadap informasi dalam mengembangkan dan mencapai potensi diri					
5	Saya selalu bersikap terbuka dalam menerima kritikan					
6	Saya selalu bersikap terbuka dalam memberikan saran masukan untuk					

	organisasi					
Indikator Pengetahuan Diri						
7	Saya memahami job deskripsi					
8	Saya memiliki pengetahuan dan berinovasi untuk mencapai tujuan organisasi					
9	Saya mempunyai wawasan jauh kedepan dan dapat mengembangkan potensi diri sehingga dapat bekerja lebih baik					
Indikator Fokus pada Kontribusi						
10	Saya bekerja secara bersungguhsungguh					
11	Saya fokus menyelesaikan penugasan yang diberikan					
12	Saya selalu menghadapi persoalan yang lebih bermakna					
Indikator Spiritual non dogmatis						
13	Saya memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					

14	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan penugasan sesuai dengan target yang ditentukan					
15	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan penugasan dengan cepat dan tepat					

Kecerdasan Emosional (X₂) (Nurlaila, 2023)

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Ragu-Ragu (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Indikator Kesadaran Diri						
1	Saya yakin terhadap kemampuan diri yang saya miliki					
2	Saya mengetahui kelebihan diri saya					
3	Saya mampu mengetahui kekurangan diri saya					
Indikator Pengaturan diri						
4	Saya mampu mengelola emosi sebelum bertindak					
5	Saya bertanggung jawab atas emosi diri saya					
6	Saya mampu menerima perubahan yang terjadi					
Indikator Motivasi Diri						

7	Saya mampu memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik					
8	Saya mampu menyesuaikan diri					
9	Saya mampu memanfaatkan setiap kesempatan yang diberikan dengan baik					
Indikator Empati						
10	Saya mampu memahami perasaan rekan kerja					
11	Saya mampu membangun hubungan dengan rekan kerja					
12	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja					
Indikator Keterampilan Sosial						
13	Saya mampu berhubungan baik dengan orang lain					
14	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dan ramah dengan rekan kerja maupun orang lain					
15	Saya memiliki keterampilan bernegosiasi yang baik dengan					

	orang lain					
--	------------	--	--	--	--	--

Konflik Peran (X_3) (Idris, 2021)

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Ragu-Ragu (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Indikator Sumber Daya Manusia						
1	Saya mendapatkan SDM yang tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan					
2	Saya menerima tugas melebihi sumberdaya yang dimiliki					
Indikator Mengesampingkan Aturan						
3	Saya menerima pekerjaan yang tidak sesuai satu sama lain					
4	Saya mengesampingkan aturan dalam menyelesaikan tugas					
Indikator Kegiatan yang Tidak Perlu						
5	Saya melakukan pekerjaan yang tidak diterima oleh orang lain					
6	Saya melakukan Pekerjaan yang tidak perlu					
Indikator Arahan yang Tidak Jelas						
7	Saya Mendapatkan perintah yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan					

8	Pimpinan memberikan tugas pekerjaan yang tidak pasti kepada saya					
---	--	--	--	--	--	--

Kelebihan Peran (X_4) (Rastina dkk, 2020)

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Ragu-Ragu (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Indikator Waktu yang terbatas						
1	Saya mendapatkan banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
2	Saya hanya diberi sedikit waktu untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan					
Indikator Kelebihan Penugasan						
3	Saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang					
4	Saya merasa pekerjaan dilakukan dengan tim yang terbatas					
Indikator Standar kinerja terlalu tinggi						
5	Saya merasa bahwa standar kinerja pada pekerjaan saya terlalu tinggi					
6	Saya merasa bahwa standar kompetensi yang dipersyaratkan tinggi					

--	--	--	--	--	--	--

Kesejahteraan Psikologis (Z)(Mappanyukki, 2019)

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Ragu - Ragu (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Indikator Penguasaan Lingkungan						
1	Saya memiliki kemampuan untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya					
2	Saya memiliki kompetensi dalam mengatur lingkungan serta mengontrol aturan-aturan kompleks dalam aktivitas-aktivitas eksternal					
Indikator Otonomi (Autonomy)						
3	Saya mampu menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara-cara tertentu					
4	Saya mampu mengatur perilaku dari dalam serta mengevaluasi diri dengan standar pribadi					
Indikator Pertumbuhan Diri						
5	Saya melihat diri sebagai pribadi yang bertumbuh dan berkembang					
6	Saya menyadari potensi-potensi pribadi, melihat perkembangan diri dan perilaku diri dari waktu ke waktu, berubah dengan cara-cara yang merefleksikan pengetahuan dan keefektifan.					
Indikator Hubungan Positif dengan Orang Lain						

7	Kebanyakan orang memandang saya sebagai orang yang memiliki kemampuan berempati, merasakan, dan berhubungan akrab dengan orang					
8	Saya mampu menunjukkan afeksi dan mampu terlibat dalam hubungan pertemanan yang mendalam dan beridentifikasi dengan orang lain					
Indikator Tujuan Hidup						
9	Saya merasakan makna terhadap apa yang telah saya lakukan di masa lalu dan harapan yang saya miliki untuk masa yang akan datang					
10	Saya memiliki tujuan spesifik dalam hidup dan kontrol atas diri pribadi					
Indikator Penerimaan Diri						
11	Saya mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri dengan mengetahui dan menerima aspek dari diri (kualitas baik maupun buruk)					
12	Saya memiliki pandangan positif tentang kehidupan di masa lampau					

Kinerja Pegawai (Y) (Mappanyukki, 2019)

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Ragu-Ragu (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Indikator Tujuan						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
2	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Indikator Standar						
3	Saya bekerja sesuai dengan standar yang digunakan					
4	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan					
Indikator Umpan Balik						
5	Saya mampu berkompetisi dengan kemampuan saya					
6	Banyaknya pemeriksaan pasien/ pekerjaan akan menambah produktivitas saya					
Indikator Kompetensi						

7	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya					
8	Saya merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja maupun pasien					
Indikator Alat atau sarana yang digunakan						
9	Kelengkapan sumber daya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
10	Kelengkapan sarana dan prasarana membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

Lampiran 2 Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	5	10.0	10.0	10.0
Perempuan	45	90.0	90.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V Strata 1	13	26.0	26.0	26.0
a Diploma	34	68.0	68.0	94.0
li III	3	6.0	6.0	100.0
d SMA	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V Lebih dari 10 Tahun	30	60.0	60.0	60.0
a 6 s.d 10 Tahun	12	24.0	24.0	84.0
li 1 s.d 5 Tahun	8	16.0	16.0	100.0
d Total	50	100.0	100.0	

2. Variabel Kecerdasan Emosional

		Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Kecerdasan_Emosional
X2.1	Pearson Correlation	1	.498**	.523**	.862**	.546**	.586**	.527**	.656**	.606**	.546**	.441**	.441**	.492**	.213	.402**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.137	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.498**	1	.796**	.535**	.414**	.452**	.418**	.388**	.393**	.557**	.621**	.621**	.593**	.543**	.538**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.001	.003	.005	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.523**	.796**	1	.639**	.551**	.377**	.460**	.529**	.514**	.498**	.571**	.571**	.548**	.407**	.417**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.007	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.862**	.535**	.639**	1	.689**	.631**	.595**	.655**	.616**	.455**	.521**	.521**	.593**	.303**	.442**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.546**	.414**	.551**	.689**	1	.628**	.669**	.441**	.599**	.432**	.475**	.569**	.540**	.279	.368**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.051	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.586**	.452**	.377**	.631**	.628**	1	.819**	.585**	.225	.644**	.426**	.621**	.593**	.464**	.116	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.007	.000	.000		.000	.000	.116	.000	.002	.000	.000	.001	.424	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.527**	.418**	.460**	.595**	.669**	.819**	1	.684**	.403**	.414**	.611**	.611**	.753**	.566**	.227	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.000	.000		.000	.004	.003	.000	.000	.000	.000	.113	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.656**	.388**	.529**	.655**	.441**	.585**	.684**	1	.521**	.541**	.482**	.482**	.621**	.466**	.142	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.324	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.606**	.393**	.514**	.616**	.599**	.225	.403**	.521**	1	.240	.530**	.234	.425**	.140	.646**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.116	.004	.000		.093	.000	.102	.002	.331	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.546**	.557**	.498**	.455**	.432**	.644**	.414**	.541**	.240	1	.252	.559**	.379**	.319	.045	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.003	.000	.093		.077	.000	.007	.024	.758	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.11	Pearson Correlation	.441**	.621**	.571**	.521**	.569**	.621**	.611**	.482**	.530**	.252	1	.745**	.791**	.696**	.662**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.077		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson Correlation	.441**	.621**	.571**	.521**	.569**	.621**	.611**	.482**	.234	.559**	.745**	1	.791**	.696**	.290	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.102	.000	.000		.000	.000	.041	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.13	Pearson Correlation	.492**	.593**	.548**	.583**	.540**	.593**	.753**	.621**	.425**	.379**	.791**	.791**	1	.743**	.393**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.007	.000	.000		.000	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.14	Pearson Correlation	.213	.543**	.407**	.303**	.278	.464**	.566**	.468**	.140	.319	.696**	.696**	.743**	1	.322**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.137	.000	.003	.033	.051	.001	.000	.001	.331	.024	.000	.000	.000		.022	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.15	Pearson Correlation	.402**	.538**	.417**	.442**	.368**	.116	.227	.142	.646**	.045	.662**	.290**	.393**	.322**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.003	.001	.009	.424	.113	.324	.000	.758	.000	.041	.005	.022		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kecerdasan_Emosional	Pearson Correlation	.764**	.761**	.760**	.821**	.736**	.726**	.782**	.742**	.667**	.620**	.807**	.785**	.833**	.624**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Konflik Peran

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Konflik_Peran
X3.1	Pearson Correlation	1	.876**	.576**	.566**	.430**	.446**	.370**	.208	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.001	.008	.147	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.876**	1	.692**	.673**	.560**	.569**	.495**	.321**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.023	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.576**	.692**	1	.897**	.730**	.718**	.609**	.582**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.566**	.673**	.897**	1	.761**	.755**	.707**	.739**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.430**	.560**	.730**	.761**	1	.967**	.889**	.600**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.446**	.569**	.718**	.755**	.967**	1	.913**	.647**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	.370**	.495**	.609**	.707**	.889**	.913**	1	.727**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	.208	.321**	.582**	.739**	.600**	.647**	.727**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.147	.023	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Konflik_Peran	Pearson Correlation	.632**	.753**	.889**	.934**	.882**	.898**	.851**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Variabel Kelebihan Peran

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Kelebihan_Peran
X4.1	Pearson Correlation	1	.801**	.669**	.583**	.394**	.903**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4.2	Pearson Correlation	.801**	1	.783**	.729**	.412**	.736**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4.3	Pearson Correlation	.669**	.783**	1	.547**	.338*	.715**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.016	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4.4	Pearson Correlation	.583**	.729**	.547**	1	.746**	.641**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4.5	Pearson Correlation	.394**	.412**	.338*	.746**	1	.533**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.016	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4.6	Pearson Correlation	.903**	.736**	.715**	.641**	.533**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Kelebihan_Peran	Pearson Correlation	.863**	.884**	.792**	.861**	.703**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

5. Variabel Kesejahteraan Psikologis

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	Kesejahteraan_Psikologis
X5.1	Pearson Correlation	1	.567**	.470**	.445**	.395**	.449**	.454**	.363**	.328*	.328*	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.004	.001	.001	.009	.020	.020	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.2	Pearson Correlation	.567**	1	.743**	.717**	.331*	.345*	.531**	.256	.278	.278	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.019	.014	.000	.072	.051	.051	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.3	Pearson Correlation	.470**	.743**	1	.958**	.646**	.591**	.513**	.297**	.103	.306*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.036	.476	.031	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.4	Pearson Correlation	.445**	.717**	.958**	1	.682**	.625**	.490**	.274	.079	.276	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.054	.586	.052	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.5	Pearson Correlation	.395**	.331*	.646**	.682**	1	.791**	.522**	.490**	.332*	.511**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.004	.019	.000	.000		.000	.000	.000	.019	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.6	Pearson Correlation	.449**	.345*	.591**	.625**	.791**	1	.685**	.591**	.234	.395**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.000	.000	.000		.000	.000	.101	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.7	Pearson Correlation	.454**	.531**	.513**	.490**	.522**	.685**	1	.778**	.493**	.493**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.8	Pearson Correlation	.363**	.256	.297**	.274	.490**	.591**	.778**	1	.609**	.407**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.009	.072	.036	.054	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.9	Pearson Correlation	.328*	.278	.103	.079	.332*	.234	.493**	.609**	1	.767**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.020	.051	.476	.586	.019	.101	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.10	Pearson Correlation	.328*	.278	.306*	.276	.511**	.395**	.493**	.407**	.767**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.020	.051	.031	.052	.000	.005	.000	.003	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kesejahteraan_Psikologis	Pearson Correlation	.689**	.707**	.743**	.727**	.757**	.746**	.825**	.689**	.626**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

6. Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Kinerja_Pegawai
Y1.1	Pearson Correlation	1	.890**	.421**	.421**	.600**	.327*	.327*	.327*	.217	.217	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002	.000	.020	.020	.020	.130	.130	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	.890**	1	.561**	.561**	.777**	.521**	.521**	.521**	.380**	.380**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	.421**	.561**	1	1.000**	.777**	.777**	.777**	.777**	.606**	.606**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	.421**	.561**	1.000**	1	.777**	.777**	.777**	.777**	.606**	.606**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.5	Pearson Correlation	.600**	.777**	.777**	.777**	1	.702**	.702**	.702**	.558**	.558**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.6	Pearson Correlation	.327*	.521**	.777**	.777**	.702**	1	1.000**	1.000**	.822**	.822**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.7	Pearson Correlation	.327*	.521**	.777**	.777**	.702**	1.000**	1	1.000**	.822**	.822**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.8	Pearson Correlation	.327*	.521**	.777**	.777**	.702**	1.000**	1.000**	1	.822**	.822**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.9	Pearson Correlation	.217	.380**	.606**	.606**	.558**	.822**	.822**	.822**	1	1.000**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.130	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.10	Pearson Correlation	.217	.380**	.606**	.606**	.558**	.822**	.822**	.822**	1.000**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.130	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.575**	.737**	.879**	.879**	.858**	.925**	.925**	.925**	.818**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Relibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	12

Lampiran 4 Output PLS

1. Hasil Outer Loading

	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Kelebihan Peran	Kesejahteraan Psikologis	Kinerja Pegawai	Konflik Peran
KE1	0,392					
KE10	0,917					
KE11	0,974					
KE12	0,952					
KE13	0,613					
KE14	0,577					
KE15	0,210					
KE2	0,637					
KE3	0,483					
KE4	0,406					
KE5	0,319					
KE6	0,455					
KE7	0,357					
KE8	0,304					
KE9	0,490					
KP1			0,650			
KP2			0,810			
KP3			0,909			
KP4			0,875			
KP5			0,631			
KP6			0,665			
KPsi1				0,575		
KPsi10				0,963		
KPsi11				0,962		
KPsi12				0,853		
KPsi2				0,431		
KPsi3				0,433		
KPsi4				0,502		
KPsi5				0,251		
KPsi6				0,345		
KPsi7				0,351		
KPsi8				0,478		
KPsi9				0,886		
KS1		0,575				
KS10		0,794				
KS11		0,694				
KS12		0,633				
KS13		0,575				
KS14		0,686				
KS15		0,673				
KS2		0,780				
KS3		0,868				
KS4		0,784				
KS5		0,879				
KS6		0,889				
KS7		0,845				
KS8		0,871				
KS9		0,888				
Kin1					0,566	
Kin10					0,807	
Kin2					0,777	
Kin3					0,879	
Kin4					0,771	
Kin5					0,333	
Kin6					0,896	
Kin7					0,851	
Kin8					0,858	
Kin9					0,902	
KoPe1						0,863
KoPe2						0,766
KoPe3						0,870
KoPe4						0,905
KoPe5						0,857
KoPe6						0,868
KoPe7						0,898
KoPe8						0,808

2. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kesejahteraan Psikologis	0,680	0,681
Kinerja Pegawai	0,886	0,886

3. Convergent Validity

	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Kelebihan Peran	Kesejahteraan Psikologis	Kinerja Pegawai	Konflik Peran
Kecerdasan Emosional	0,948					
Kecerdasan Spiritual	0,734	0,845				
Kelebihan Peran	0,519	0,328	0,866			
Kesejahteraan Psikologis	0,989	0,720	0,539	0,917		
Kinerja Pegawai	0,734	0,998	0,340	0,720	0,843	
Konflik Peran	0,738	0,997	0,332	0,726	0,995	0,856

4. Discriminant Validity dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional	0,943	0,945	0,964	0,898
Kecerdasan Spiritual	0,950	0,953	0,957	0,715
Kelebihan Peran	0,840	0,968	0,899	0,749
Kesejahteraan Psikologis	0,936	0,946	0,955	0,841
Kinerja Pegawai	0,941	0,943	0,951	0,710
Konflik Peran	0,947	0,950	0,956	0,732

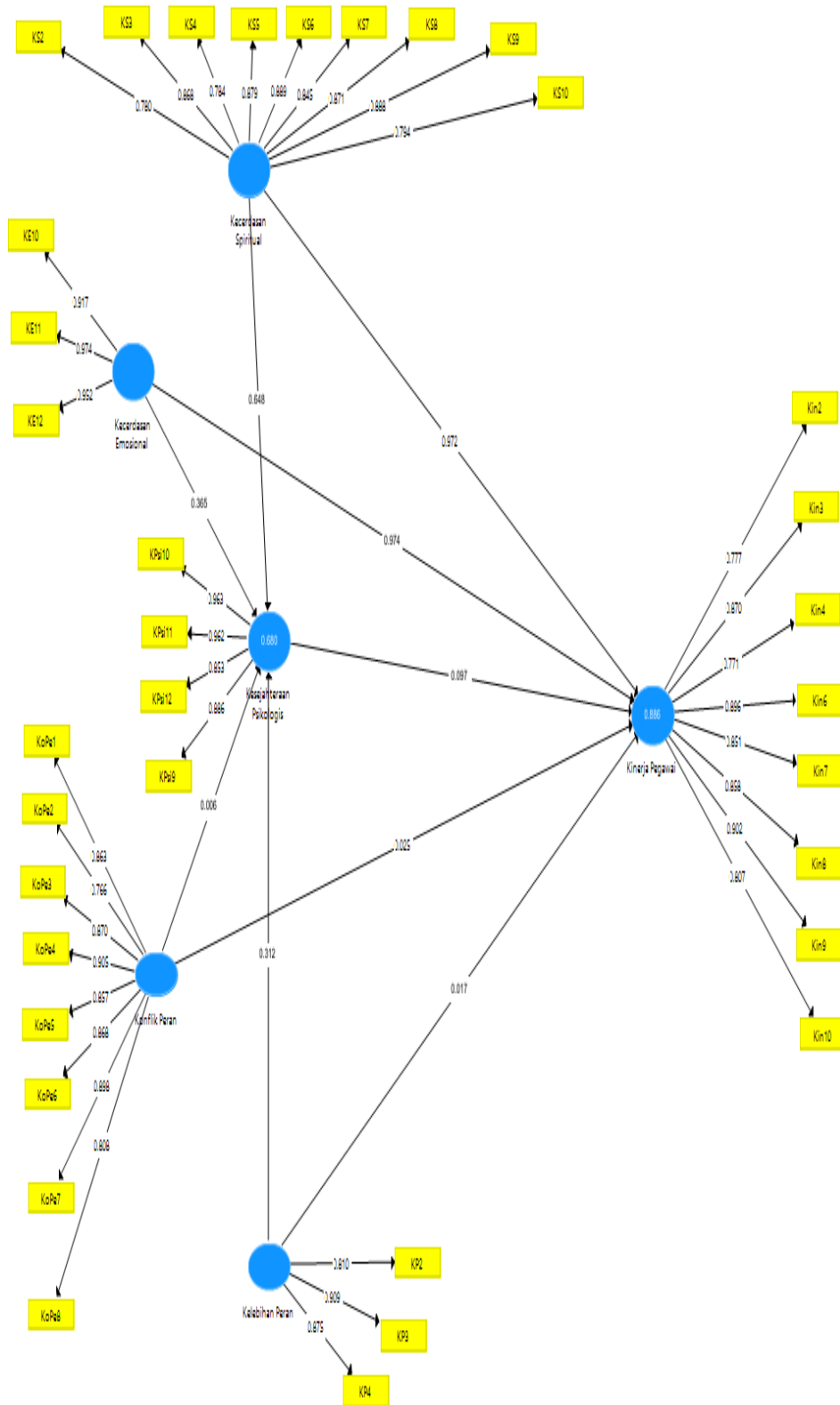
5. Path Coefficient (direct)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Kesejahteraan Psikologis	0,030	0,975	0,119	0,257	0,797
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Pegawai	0,974	0,013	0,119	43,373	0,037
Kecerdasan Spiritual -> Kesejahteraan Psikologis	0,173	0,172	0,255	0,679	0,497
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Pegawai	0,972	0,995	0,187	5,198	0,000
Kelebihan Peran -> Kesejahteraan Psikologis	0,035	0,035	0,014	2,435	0,015
Kelebihan Peran -> Kinerja Pegawai	0,017	0,017	0,014	1,255	0,210
Kesejahteraan Psikologis -> Kinerja Pegawai	0,037	0,021	0,118	0,316	0,752
Konflik Peran -> Kesejahteraan Psikologis	0,168	0,166	0,245	0,684	0,494
Konflik Peran -> Kinerja Pegawai	0,025	0,003	0,188	0,135	0,022

6. Path Coefficient (Indirect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Kesejahteraan Psikologis					
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Pegawai	0,365	0,197	0,116	0,315	0,753
Kecerdasan Spiritual -> Kesejahteraan Psikologis					
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Pegawai	0,648	0,147	0,322	0,201	0,841
Kelebihan Peran -> Kesejahteraan Psikologis					
Kelebihan Peran -> Kinerja Pegawai	0,312	0,796	0,370	0,355	0,723
Kesejahteraan Psikologis -> Kinerja Pegawai					
Konflik Peran -> Kesejahteraan Psikologis					
Konflik Peran -> Kinerja Pegawai	0,006	0,140	0,319	0,196	0,036

7. Model Hubungan Konstruk dan Variabel



Lampiran 5 Tabulasi Data

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
2	2	2	1	3	2	5	2	2	4	4	5	4	4	1
3	1	5	5	2	2	2	2	5	2	1	4	4	1	1
3	2	4	4	1	4	1	1	2	5	5	4	3	1	3
3	2	3	1	2	3	3	3	4	3	5	5	5	3	1
1	4	1	3	5	4	1	5	5	4	1	3	2	1	5
4	5	5	1	2	3	5	3	1	5	5	1	4	1	5
4	5	3	4	1	5	4	2	4	2	2	5	4	1	4
4	4	1	2	5	4	2	5	3	3	5	2	3	3	3
5	1	4	5	5	4	3	1	5	2	4	2	1	4	2
1	4	4	3	5	2	1	1	4	5	4	5	1	5	2
1	1	1	5	1	4	5	4	5	5	1	3	2	3	2
5	2	1	3	4	3	4	2	4	5	2	2	4	2	2
4	4	1	4	3	3	3	4	2	3	2	4	5	3	5
4	4	2	1	1	2	1	3	2	1	5	3	4	3	4
1	5	5	2	5	5	5	5	1	4	1	3	3	2	4
5	2	5	5	4	4	4	5	2	2	5	5	3	3	4
1	3	5	4	1	1	2	4	5	2	2	2	4	3	3
2	4	4	3	5	1	1	5	3	5	4	2	2	5	4
3	3	3	5	3	4	4	1	4	5	4	2	4	4	4
5	2	3	5	3	2	4	3	2	2	1	4	3	4	2
5	1	2	5	5	5	5	3	1	5	4	2	3	5	1
5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	4	2	2	3	2
2	4	4	5	2	5	2	5	1	4	2	1	1	5	4
2	3	3	1	4	3	5	3	5	3	2	5	5	2	4
3	1	5	3	2	4	1	4	1	4	2	2	1	1	1
5	3	4	5	4	1	4	4	4	4	5	4	5	5	2
3	1	1	5	4	4	3	4	4	3	5	2	5	3	2
1	4	2	3	4	5	3	3	5	1	5	3	5	2	5
4	5	5	5	5	3	5	1	5	5	4	4	5	3	5
3	2	2	2	2	2	2	5	4	1	1	3	1	1	2
1	1	2	4	4	4	2	5	2	1	5	5	5	4	1
1	5	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3
2	3	4	1	4	2	3	4	4	3	5	1	1	2	3
3	2	2	4	2	4	3	4	1	4	3	5	3	4	5
1	1	1	4	5	1	5	1	5	4	1	1	3	5	4
4	1	5	2	4	2	3	3	5	3	5	5	2	5	3
4	3	3	4	5	4	3	2	1	4	4	3	1	5	5
3	4	1	1	3	1	3	1	1	1	2	4	2	1	1
1	3	4	3	3	3	5	5	2	3	3	2	4	5	3
1	3	2	2	1	5	4	3	1	4	1	5	4	4	1
1	1	5	4	1	3	5	5	3	3	3	3	4	1	3
1	1	5	2	2	4	2	2	3	4	5	4	1	1	3
2	1	4	1	1	2	5	4	3	5	3	3	2	4	5
3	2	2	1	5	4	5	3	2	3	4	1	2	5	4
1	3	5	1	1	3	4	5	1	3	4	1	3	5	5
2	3	5	5	1	2	1	1	5	1	3	5	2	3	3
3	3	5	4	5	2	2	3	3	5	3	4	1	2	4
1	2	4	3	1	4	1	4	1	3	5	2	2	1	3
3	2	4	3	2	5	5	4	4	3	4	5	1	3	3
4	4	2	5	1	4	3	2	2	4	2	1	3	3	3
5	4	4	1	5	4	2	2	2	3	1	2	3	5	3

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
3	4	2	1	3	1	4	4	3	5	3	2	5	5	1
4	4	2	3	4	1	5	4	1	4	2	3	2	1	1
3	5	3	1	3	5	1	3	3	2	5	5	1	3	2
3	2	4	2	4	3	5	2	3	3	1	2	1	4	2
2	1	2	4	1	3	3	1	1	2	3	4	3	1	3
3	4	4	4	1	5	5	3	4	3	2	4	1	2	5
3	1	3	3	5	5	2	5	3	4	4	4	3	2	3
4	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	5
2	2	5	3	4	2	1	3	1	1	4	4	4	5	1
5	1	3	2	1	3	2	3	4	5	5	2	5	3	2
2	4	5	4	4	5	5	1	1	1	4	5	3	4	3
3	1	3	5	1	1	3	2	5	2	3	4	3	2	2
3	1	5	3	2	3	5	5	4	4	3	3	5	1	2
4	4	3	1	4	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3
2	4	5	3	2	3	2	4	1	3	2	3	3	4	5
1	4	2	1	2	3	5	2	2	4	3	4	3	5	3
5	1	3	1	2	2	3	5	5	1	2	5	1	2	4
4	4	3	4	1	4	1	3	4	2	2	5	5	5	2
1	4	5	1	4	4	3	3	2	5	3	2	5	3	2
5	2	5	4	2	5	4	5	3	5	1	4	5	4	4
1	3	3	2	4	5	1	5	1	5	5	3	2	5	1
4	3	2	4	1	1	3	2	4	4	4	3	4	5	5
4	4	1	3	2	2	3	2	5	3	2	4	2	5	2
1	4	4	1	2	1	4	3	4	3	2	2	5	1	4
2	3	2	2	2	4	3	1	2	1	1	2	2	1	1
5	2	4	5	3	2	5	1	4	4	3	2	5	1	3
4	4	1	3	1	4	4	2	2	2	2	1	3	5	1
1	5	2	3	2	2	1	5	5	2	2	5	2	5	4
1	2	3	4	5	1	3	4	4	1	5	2	4	1	1
2	2	1	3	5	3	1	5	2	5	1	2	3	1	2
1	1	3	3	4	5	2	1	4	4	1	4	5	1	5
3	2	4	5	4	2	4	2	5	3	3	5	2	2	4
1	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	4	1	1	5
2	3	4	3	2	4	1	1	1	1	2	3	1	5	4
5	5	1	4	1	3	3	3	5	2	5	3	3	2	4
5	2	5	2	1	4	1	4	4	3	4	3	1	1	1
3	2	1	4	4	2	5	4	4	2	4	1	1	1	3
2	1	5	5	1	1	5	1	5	2	5	4	4	5	5
2	3	2	2	5	3	3	2	3	4	1	5	5	2	2
1	3	1	3	1	4	4	4	4	3	2	5	4	5	5
5	1	5	1	3	2	2	4	1	1	1	2	2	1	3
2	5	1	1	3	4	2	2	4	4	5	2	2	2	4
1	5	3	3	3	3	5	3	2	1	3	3	1	1	2
2	2	3	2	1	2	5	5	1	3	3	1	5	4	1
5	3	3	2	3	5	4	4	2	5	4	2	5	4	2
3	3	3	3	1	2	3	4	4	3	1	3	1	3	2
3	5	4	1	3	4	5	3	3	5	1	5	3	5	1
3	1	2	5	3	3	1	4	1	5	3	5	5	3	2
1	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	3	5	1
2	1	4	1	1	4	1	2	1	4	5	4	3	5	1
4	3	2	4	1	2	2	5	1	1	2	3	4	4	1

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
1	4	2	2	2	3	5	1	3	5	4	3	1	5
1	5	4	4	4	2	1	1	2	3	5	5	3	2
5	4	4	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	4
2	4	4	5	2	3	3	2	4	3	4	5	1	3
1	1	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4
4	5	4	1	5	2	1	2	4	2	1	4	2	5
1	4	5	4	2	2	1	1	3	1	4	2	5	5
1	5	5	1	4	4	3	5	3	5	4	4	1	4
2	5	4	4	5	4	5	3	4	5	2	1	2	4
4	5	5	2	1	5	3	3	1	2	5	4	3	5
3	5	4	1	4	2	3	3	4	4	1	4	5	5
2	4	3	1	3	5	1	4	2	1	1	5	5	4
4	3	4	5	4	2	4	1	4	2	1	2	5	2
5	3	5	4	2	1	2	3	1	5	3	1	3	1
1	3	3	4	5	1	4	5	3	5	1	1	5	5
5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3
4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	1	1	3	3
1	4	1	4	4	4	5	5	1	3	1	5	5	2
3	2	3	4	4	4	4	3	5	4	3	1	2	3
3	5	1	2	3	4	4	2	4	3	5	2	5	4
4	1	4	4	1	4	2	2	2	2	5	2	1	2
1	3	5	3	1	1	2	5	5	3	4	2	4	3
5	1	5	5	1	1	3	4	3	3	4	4	4	1
2	5	3	1	4	4	2	5	4	4	2	2	4	2
2	5	2	4	4	4	3	1	2	4	3	4	3	2
4	2	1	1	2	1	4	4	2	4	1	2	1	3
2	5	1	3	4	4	2	3	5	3	5	5	4	3
4	5	4	5	5	1	1	1	4	1	5	1	5	1
1	4	3	1	5	2	4	3	1	4	3	4	2	2
4	1	1	1	5	2	3	3	4	4	1	3	4	3
5	3	1	2	3	2	2	4	5	3	2	5	2	5
3	3	1	4	2	3	4	3	1	1	4	2	1	3
5	3	3	5	1	1	2	2	5	3	1	5	5	5
3	3	3	4	3	4	5	1	1	5	3	3	2	4
5	3	3	5	5	1	1	5	4	2	5	4	1	3
4	5	2	5	1	1	5	5	5	1	2	5	1	4
4	3	3	3	4	5	3	2	5	2	1	3	3	4
5	5	2	3	3	3	2	5	3	1	2	5	2	3
2	3	3	5	3	5	3	4	1	5	5	4	5	3
5	5	2	5	3	3	5	4	2	2	4	3	5	1
5	2	3	5	4	4	1	3	5	5	5	1	2	2
5	5	3	2	4	3	5	4	2	3	5	5	1	5
1	4	5	3	3	2	4	3	5	1	4	4	3	5
1	4	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	4	5
2	4	4	4	4	1	4	4	5	2	3	5	2	4
2	1	1	5	5	4	4	5	5	3	2	3	4	3
5	4	2	3	1	5	5	3	5	1	2	3	1	4
2	3	5	4	5	3	4	3	5	3	1	5	2	5
1	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	1	1
5	2	3	5	1	2	1	1	1	2	4	5	5	3
1	3	3	5	5	2	5	1	3	1	3	5	3	4

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
4	1	4	1	1	3	4	4	4	4	3	2	2	2	1	5	4	4	1	1	5	1
3	1	4	4	3	2	1	4	1	3	3	1	5	4	3	5	3	4	1	4	5	1
4	5	2	3	3	5	3	1	2	4	1	4	4	4	3	3	2	5	5	2	1	3
5	5	2	4	4	4	2	3	5	1	1	4	1	2	3	3	2	5	4	5	2	5
3	3	3	2	1	4	3	2	2	3	1	4	5	1	3	5	4	3	4	5	1	2
3	2	4	3	2	3	1	3	1	3	1	5	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2
4	5	4	3	5	5	4	1	2	1	2	2	3	2	1	5	2	5	3	4	3	5
2	5	3	5	4	2	4	1	2	5	5	4	4	2	1	5	1	1	5	1	3	2
1	5	3	3	1	2	3	4	5	3	2	1	3	4	1	3	4	2	5	5	1	3
1	1	1	5	5	1	5	4	5	4	3	1	3	4	2	2	2	3	5	1	5	2
2	4	4	2	1	5	2	4	5	3	2	5	3	4	4	4	1	1	5	3	2	2
1	5	4	3	4	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	1	5	2	5	2	3
4	2	3	1	1	4	1	4	4	4	5	3	4	1	3	4	3	1	5	3	2	3
4	4	5	4	3	1	1	1	3	2	5	1	5	1	1	1	2	3	3	5	1	4
4	4	3	3	5	3	5	3	1	5	1	1	5	4	5	5	4	3	4	1	2	4
2	2	1	3	2	1	2	3	4	1	1	2	1	4	5	3	5	5	2	5	5	5
5	4	3	1	1	1	5	5	4	5	2	2	2	1	3	1	2	5	4	2	1	4
2	4	1	2	1	2	1	5	1	5	2	3	1	5	2	3	3	4	2	3	3	2
3	2	3	3	5	4	2	5	1	2	5	4	4	4	3	1	1	2	3	1	3	1
4	1	3	2	3	5	2	1	5	2	4	5	5	4	3	3	2	3	3	5	1	2
4	5	4	1	1	2	1	3	3	5	2	2	1	2	2	2	3	4	3	2	1	2
2	1	1	4	1	1	1	4	2	2	3	1	5	4	4	5	3	1	5	2	1	4
1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	4	4	1	5	2	1	5	2	1
2	2	4	3	3	2	1	1	4	1	1	2	2	5	1	2	2	2	1	4	5	4
5	1	5	4	1	2	2	2	1	2	5	5	2	4	2	2	3	4	5	4	4	5
4	2	4	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	1	4	3	4	5	5	2
4	3	3	1	5	2	2	1	4	5	2	4	3	1	2	3	5	3	1	1	2	1
5	3	4	4	4	4	4	2	2	5	5	3	5	3	4	5	5	2	1	2	2	3
2	3	3	2	4	2	1	5	1	2	2	1	2	2	2	3	1	5	2	3	5	1
5	3	5	5	3	5	2	2	4	3	1	5	2	2	1	2	2	3	1	1	3	1
3	1	2	5	2	1	1	5	5	4	2	3	1	5	4	3	3	2	2	2	2	1
3	1	4	4	5	3	5	3	2	1	5	1	2	4	5	3	2	3	5	4	2	5
4	2	4	4	4	3	2	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	5	4	4	4	3
5	5	5	2	5	5	2	4	2	5	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3
3	1	2	3	4	4	5	3	1	3	1	3	5	2	3	2	2	3	5	2	3	1
4	4	3	1	5	4	4	1	5	1	5	5	2	3	2	4	4	5	5	1	4	3
2	2	4	1	2	1	2	5	1	5	2	2	2	1	1	4	3	4	1	3	1	4
3	2	5	3	4	2	4	3	1	5	5	5	2	1	3	2	5	1	4	3	4	2
2	1	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	1	5	3	4	4	3	3
4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	1	1	5	3	3	5	1	4	3	3	4
5	1	5	1	5	4	4	4	2	1	1	4	5	1	3	5	5	5	5	4	5	5
4	5	1	3	3	1	1	4	5	3	5	5	4	3	1	1	5	4	2	5	4	4
3	5	4	3	1	1	5	3	1	2	3	3	2	5	1	1	3	5	2	5	2	2
1	3	3	2	2	4	4	1	2	2	2	1	2	5	4	2	4	5	5	5	5	4
4	3	3	3	5	3	2	5	2	4	4	4	5	4	1	4	5	3	3	4	3	5
3	2	5	1	2	1	2	3	4	3	1	5	3	2	2	1	5	1	5	5	1	5
1	1	4	5	3	2	4	2	2	4	1	2	5	3	5	3	5	1	2	4	2	1
4	4	5	4	5	2	5	1	1	4	2	3	4	1	5	3	1	4	2	4	5	4
5	1	5	5	3	1	3	3	3	3	1	3	4	5	1	5	3	1	1	5	5	1
3	3	2	3	4	5	2	5	2	1	5	2	1	1	4	5	5	3	3	3	2	3
3	5	4	4	2	5	3	1	1	4	5	5	3	1	3	4	1	1	1	4	2	1

Lampiran 6 Surat Keterangan Ijin Penelitian

	PEMERINTAH KABUPATEN BREBES DINAS KESEHATAN Jl. dr. Wahidin No.2 Telp (0283) 671846 Fax (0283) 672125 BREBES	
Nomor	B.02465/800.2/V/2024	Brebes, 15 Mei 2024
Sifat	Biasa	
Lampiran	-	
Perihal	Fasilitasi Penelitian	

Yth. Kepala UOBF Puskesmas Brebes
Di
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Universitas Pancasakti Tegal nomor : 164/K/A-2/PPS-UPS/V/2024, tanggal 1 Mei 2024 perihal : Surat Izin Penelitian, maka akan ada kegiatan pengambilan data di UOBF Puskesmas Brebes

Sehubungan dengan itu, diminta agar puskesmas memfasilitasi mahasiswa tersebut dibawah ini untuk melaksanakan kegiatan pengambilan data untuk keperluan Penelitian sebagai berikut:

Nama	Mohamad Iham Nur Faizin
NIM	7122800013
Prodi	Megister Manajemen
Judul Penelitian	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
Waktu Penelitian	Mei s/d Agustus 2024

Demikian untuk menjadikan periksa guna seperfunya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

An. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes
Kabid Sumber Daya Kesehatan


Sri Nani Purwaningrum, SKM, M.Kes
Pembina
NIP. 19720309 199503 2 002

Tembusan :
1 Arsip