

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kenny, D. (2018). SEM: Moderation (David A. Kenny). Davidakenny.net.
- Abbas, M. and Ali, R. (2021). Transformational versus Transactional Leadership Styles and Project success: a meta-analytic Review. *European Management Journal*, 41(1), pp.125–142.
- Abeloff M.D., Armitage J.O., Lichter A.S. & Niederhuber J.E. (2000)
Clinical Oncology, 2nd edn. Churchill Livingstone, New York.
- Aga, D. A. (2016). Transactional leadership and project success: The moderating role of goal clarity. *Procedia Computer Science*, 100(1), 517–525. ScienceDirect.
- Ahmed, F., Zhao, F. and Faraz, N.A. (2020). How and When Does Inclusive Leadership Curb Psychological Distress during a Crisis? Evidence from the COVID-19 Outbreak. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Alashwal, A.M., Fareed, N.F. and Al-obaidi, K.M. (2017). Determining Success Criteria and Success Factors for International Construction Projects for Malaysian Contractors. *Construction Economics and Building*, 17(2), pp.62–80.
- Ali, H., Chuanmin, S., Ahmed, M., Mahmood, A., Khayyam, M., & Tikhomirova, A. (2021). Transformational Leadership and Project Success: Serial Mediation of Team-Building and Teamwork. *Frontiers in Psychology*, 12. Frontiersin.
- Alvarenga, J.C., Branco, R.R., Guedes, A.L.A., Soares, C.A.P. and Silva, W. da S. e (2019). The Project Manager Core Competencies to Project Success. *International Journal of Managing Projects in Business*, 13(2).
- Anwar, M. Z., Muafi, Widodo, W., & Suprihanto, J. (2023). Consequence of psychological distress on performance achievement: A social exchange theory perspective. *Intangible Capital*, 19(2), 93.

- Atkinson, R. (1999). Project management: cost, Time and quality, Two Best Guesses and a phenomenon, Its Time to Accept Other Success Criteria. *International Journal of Project Management*, [online] 17(6), pp.337–342.
- Bannerman, P. (2008) Defining Project Success: A Multilevel Framework. *Project Management Institute Research Conference*, Warsaw, 5-6.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Behr, D. (2016). Assessing the use of back translation: The shortcomings of back translation as a quality testing method. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(6), 573–584.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848.
- Brown, K.W., Ryan, R.M. and Creswell, J.D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for Its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), pp.211–237.
- Burnette, J.L., Knouse, L.E., Vavra, D.T., O’Boyle, E. and Brooks, M.A. (2020). Growth Mindsets and Psychological distress: a meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 77, p.101816.
- Cheng, X., Duan, J., Wu, W. and Lu, L. (2023). From the dual-dimensional perspective of employee mindfulness and superior trust, explore the influence mechanism of negative workplace gossip on work engagement. *Frontiers in Psychiatry*, [online] 14.
- Chiocchio, F., Beaulieu, G., Boudrias, J.-S., Rousseau, V., Aubé, C. and Morin, E.M. (2010). The Project Involvement Index, Psychological distress, and Psychological well-being: Comparing Workers from Projectized and non-projectized Organizations. *International Journal of Project Management*, 28(3), pp.201–211.

- Collin, Victoria; O'Selmo, Ellena; Whitehead, Penny. (2020). Stress, psychological distress, burnout and perfectionism in UK dental students. *British Dental Journal*, 229(9), 605–614.
- Conversano, C., Di Giuseppe, M., Miccoli, M., Ciacchini, R., Gemignani, A., & Orrù, G. (2020). Mindfulness, Age and Gender as Protective Factors Against Psychological Distress During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Daniel, C., Daniel, P. A., & Smyth, H. (2022). The role of mindfulness in the management of projects: Potential opportunities in research and practice. *International Journal of Project Management*, 40(7), 849–864.
- Deluga, R. J. (1990). The Effects of Transformational, Transactional, and Laissez Faire Leadership Characteristics on Subordinate Influencing Behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 11(2), 191–203.
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J.-P. (2006). Mindfulness and Emotion Regulation: The Development and Initial Validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29(3), 177–190.
- Feldman, G., Westine, M., Edelman, A., Higgs, M., Renna, M., & Greeson, J. (2022a). Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). *Handbook of Assessment in Mindfulness Research*, 1–24.
- Fordjour, G. A., Chan, A. P. C., & Fordjour, A. A. (2020). Exploring potential predictors of psychological distress among employees: a systematic review. *International journal of psychiatry research*, 3(1), 1-11.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 30, 115–157.
- Gudienė, N., Banaitis, A., Banaitienė, N. and Lopes, J. (2013). Development of a Conceptual Critical Success Factors Model for Construction Projects: a Case of Lithuania. *Procedia Engineering*, 57, pp.392–397.

- Hartog, D.N., Muijen, J.J. and Koopman, P.L. (1997). Transactional versus Transformational leadership: an Analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(1), pp.19–34.
- He, Q. and Liu, X. (2023). The Effects of Mindfulness on Eudaimonic well-being and Its Theoretical Explanation. *Xinli kexue jinzhan*, 31(10), pp.1937–1937.
- Henkel, T. G., Marion, J. W., & Bourdeau, D. T. (2019). Project Manager Leadership Behavior: Task-Oriented Versus Relationship-Oriented. *Journal of Leadership Education*, 18(2).
- Irfan, M., Khan, S.Z., Hassan, N., Hassan, M., Habib, M., Khan, S. and Khan, H.H. (2021). Role of Project Planning and Project Manager Competencies on Public Sector Project Success. *Sustainability*, 13(3), p.1421.
- Iriarte, C., & Bayona, S. (2020). IT Projects Success Factors: A Literature Review. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 8(2), 49–78.
- Islam, S. ul, & Chughtai, R. (2019, December 23). Antecedents of Project Managers Turnover Intention: Psychological Distress As Mediator. *Ssrn.com*.
- Janssen, E., Van Strydonck, I., Decuyper, A., Decramer, A. and Audenaert, M. (2020). How to Foster Nurses' Well-being and Performance in the Face of Work pressure? the Role of Mindfulness as Personal Resource. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), pp.3495–3505.
- Johnstone, R., & Wilson-Prangley, A. (2021). The relationship between mindfulness and individual adaptability in dynamic work contexts. *South African Journal of Business Management*, 52(1).
- Joia, L. A., & Melon, M. (2019). The Social Representation of Success in IT Projects. *International Journal of Managing Projects in Business*, 13(7), 1578–1599.
- Joseph, D., Ng, K.-Y., Koh, C., & Ang, S. (2007). Turnover of Information Technology Professionals: A Narrative Review, Meta-Analytic Structural Equation Modeling, and Model Development. *MIS Quarterly*, 31(3), 547.

- Kendrick, C. D. (2009). Project success factors and information technology project success.
- Kessler RC, Barker PR, Colpe LJ, Epstein JF, Gfroerer JC, Hiripi E, et al. Screening for serious mental illness in the general population. *Arch Gen Psychiatry*. 2003 Feb;60(2):184-9
- Khan, J., Jaafar, M., Mubarak, N. and Khan, A.K. (2022). Employee mindfulness, Innovative Work behaviour, and IT Project success: the Role of Inclusive Leadership. *Information Technology and Management*.
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and Reliability of Measurement Instruments Used in Research. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 65(23), 2276–2284.
- Koohang A, Hatch M. Leadership effectiveness in it-centered organizations: gender and levels of management. *J Comput Inform Syst*. 2017;57:385–91
- Koohang A, Paliszkiewicz J, Goluchowski J. The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance: a research model. *Ind Manage Data Syst*. 2017;117 (3):521–37.
- Lamprou, A. and Vagiona, D.G. (2022). Identification and Evaluation of Success Criteria and Critical Success Factors in Project Success. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(2), pp.237–253.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. (New York, NY: McGraw-Hill)
- Leung, M., Liang, Q. and Yu, J. (2016). Development of a Mindfulness–stress–performance Model for Construction Workers. *Construction Management and Economics*, 34(2), pp.110–128.
- Li, Y., Zhen, W., Yang, L., & Liu, S. (2016). The crossover of psychological distress from leaders to subordinates in teams: the role of abusive supervision, psychological capital, and team performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 142-153.

Malhotra, N. K., 2004, Marketing research: an Applied Orientation. New Jersey:

Pearson.

Marchand, A., Demers, A., Durand, P. and Simard, M. (2003). The Moderating Effect of Alcohol Intake on the Relationship between Work Strains and Psychological distress. *Journal of Studies on Alcohol*, 64(3), pp.419–427.

Massé, R., Poulin, C., Dassa, C. et al. The Structure of Mental Health: Higher-Order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-Being Measures. *Social Indicators Research* 45, 475–504 (1998).

Meng, H., Bai, S., & Cao, Q. (2021). Risk factors of role stress and professional burnout among nurse anesthetists: A multicenter cross-sectional study. *Japan Journal of Nursing Science*.

Mohamad, M. M., Sulaiman, N. L., Sern, L. C., & Salleh, K. M. (2015). Measuring the Validity and Reliability of Research Instruments. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 204, 164–171.

Mubarak, N., Khan, J. and Khan, A.K. (2022). Psychological Distress and Project success: the Moderating Role of Employees' Resilience and Mindfulness. *International Journal of Project Management*, 40(5).

Murray, J. P., 2000, Reducing IT project complexity, *Information Strategy: The*

Executive's Journal, 16(3)

Müller, R. and Turner, J.R. (2007a), "Matching the project manager's leadership style to project type", *International Journal of Project Management*, Vol. 25 No. 1, pp. 21-32.

Oh, J., Lee, H. and Zo, H. (2019). The Effect of Leadership and Teamwork on ISD Project Success. *Journal of Computer Information Systems*, 61(1), pp.1–11.

Osayomi, T., & Adegboye, O. A. (2016). Gender and Psychological Distress: A Geographical Perspective. *Papers in Applied Geography*, 3(1), 30–43.

- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1792.
- Petrou, P. (2021). When do daily unattained tasks boost job performance? the moderating role of employee reflexivity and mindfulness. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(20), 4058-4079.
- Pinck, A. S., & Sonnentag, S. (2017). Leader Mindfulness and Employee Well-Being: The Mediating Role of Transformational Leadership. *Mindfulness*, 9(3), 884–896.
- Pinto, J. K. & Slevin, D. P. (1988). Critical success factors across the project life cycle: definitions and measurement techniques. *Project Management Journal*, 19(3), 67-75.
- Raziq, M. M., Borini, F. M., Malik, O. F., Ahmad, M., & Shabaz, M. (2018). Leadership styles, goal clarity, and project success. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2), 309–323.
- Reb, J., Chaturvedi, S., Narayanan, J., & Kudesia, R. S. (2018). Leader Mindfulness and Employee Performance: A Sequential Mediation Model of LMX Quality, Interpersonal Justice, and Employee Stress. *Journal of Business Ethics*, 160(3).
- Rezvani, A. and Khosravi, P. (2019). Emotional intelligence: the Key to Mitigating Stress and Fostering Trust among Software Developers Working on Information System Projects. *International Journal of Information Management*, [online] 48, pp.139–150.
- Robbertse, C., & Amoah, C. (2022). PROJECT MANAGER'S LEADERSHIP STYLES AFFECTING CONSTRUCTION PRODUCTIVITY. *Proceedings of International Structural Engineering and Construction*, 9(1).
- Robert J. Hockey, G. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45(1-3), 73–93.

- Robert, V., & Vandenberghe, C. (2020). Laissez-Faire Leadership and Affective Commitment: the Roles of Leader-Member Exchange and Subordinate Relational Self-concept. *Journal of Business and Psychology*, 36(4). springer.
- Rodriguez-Repiso, L., Setchi, R. and Salmeron, J.L. (2007). Modelling IT projects success: Emerging methodologies reviewed. *Technovation*, 27(10), pp.582–594.
- Schwalbe, K., 2016, *Information Technology Project Management*, Eighth Edition, Boston: Cengage Learning
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior.. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80-92.
- Sutarto, S., Warsah, I., Khotimah, K., Prastuti, E., & Morganna, R. (2022). Adaptation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale (CAMS-R) to Indonesian Version and Its Validation: Muslim Mothers-Data Driven. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 5(1), 40–55.
- Taipalus, T., Seppänen, V. and Pirhonen, M. (2020). Uncertainty in Information System Development: Causes, Effects, and Coping Mechanisms. *Journal of Systems and Software*, 168, p.110655.
- Turner, R.; Huemann, M.; Anbari, F.; Bredillet, C. *Perspectives on Projects*; Routledge: Abingdon, UK, 2010; ISBN 0203891635.
- Van Teijlingen, E., & Hundley, V. (2002, June 20). The Importance of Pilot Studies. *Nursing Standard (Royal College of Nursing (Great Britain) : 1987)*.
- Viertiö, S., Kiviruusu, O., Piirtola, M., Kaprio, J., Korhonen, T., Marttunen, M., & Suvisaari, J. (2021). Factors contributing to psychological distress in the working population, with a special reference to gender difference. *BMC Public Health*, 21(1), 1–17.
- Vivas Martín, J.G., Díez Silva, H.M. and López Sevillano, A.M. (2023). Governance and Performance of Information Technology Projects in Colombia. *DYNA: revista de la Facultad de Minas. Universidad Nacional de Colombia. Sede Medellín*, [online] 90(228), pp.98–104.

- Wawak, S. (2024). Enhancing project quality through effective team management. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 12(2), 50-67.
- Weick and Sutcliffe, 2011 K.E. Weick, K.M. Sutcliffe. *Managing the unexpected: resilient performance in an age of uncertainty*, 8, John Wiley & Sons (2011)
- Westerveld, E. (2003). The Project Excellence Model®: Linking Success Criteria and Critical Success Factors. *International Journal of Project Management*, 21(6), pp.411–418.
- Xu, T., Zhu, P., Ji, Q., Wang, W., Qian, M., & Shi, G. (2023). Psychological distress and academic self-efficacy of nursing undergraduates under the normalization of covid-19: multiple mediating roles of social support and mindfulness. *BMC Medical Education*, 23(1).
- Yang, L.-R., Huang, C.-F. and Wu, K.-S. (2011), “The association among project manager’s leadership style, teamwork and project success”, *International Journal of Project Management*, Vol. 29 No. 3, pp. 258-267.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

A. *Psychological Distress* – Variabel X

Kode Item	Item	Pengukuran
X.1.1	Seberapa sering Anda merasa lelah tanpa alasan yang jelas?	Interval
X.2.1	Seberapa sering Anda merasa gugup?	
X.2.2	Seberapa sering Anda merasa gugup sampai tidak ada yang bisa menenangkan Anda?	
X.1.2	Seberapa sering Anda merasa putus asa?	
X.2.3	Seberapa sering Anda merasa gelisah?	
X.2.4	Seberapa sering Anda merasa sangat gelisah sampai Anda tidak bisa duduk diam?	
X.1.3	Seberapa sering Anda merasa murung?	
X.1.4	Seberapa sering Anda merasa bahwa sesuatu membutuhkan usaha keras?	
X.1.5	Seberapa sering Anda merasa sangat sedih sehingga tidak ada yang bisa menghibur Anda?	
X.1.6	Seberapa sering Anda merasa tidak berharga?	

B. *Project Success* – Variabel Y

Kode Item	Item	Pengukuran
Y.1	Proyek tersebut selesai tepat waktu.	Interval
Y.2	Proyek tersebut selesai sesuai dengan anggaran yang dialokasikan.	
Y.3	Hasil proyek ini kemungkinan besar akan berkelanjutan.	
Y.4.1	Produk memenuhi kebutuhan kualitas pengguna akhir/pelanggan/sponsor.	
Y.4.2	Produk memenuhi persyaratan kualitas pengguna akhir/pelanggan/sponsor.	
Y.5	Hasil proyek ini secara langsung memberikan manfaat bagi pengguna akhir, baik melalui peningkatan efisiensi maupun efektivitas.	
Y.6	Penerima manfaat merasa puas dengan hasil proyek.	

C. *Mindfulness* – Variabel M1

Kode Item	Item	Pengukuran
M1.1.1	Mudah bagi saya untuk berkonsentrasi pada apa yang saya lakukan.	Interval
M1.2.1	Saya disibukkan oleh masa depan.	
M1.4.1	Saya dapat mentoleransi rasa sakit emosional.	

Kode Item	Item	Pengukuran
M1.4.2	Saya dapat menerima hal-hal yang tidak dapat saya ubah.	Interval
M1.3.1	Saya biasanya dapat menggambarkan perasaan saya saat ini dengan cukup rinci.	
M1.1.2	Saya mudah terganggu.	
M1.2.2	Saya disibukkan oleh masa lalu.	
M1.3.2	Mudah bagi saya untuk melacak pikiran dan perasaan saya.	
M1.3.3	Saya mencoba memperhatikan pikiran saya tanpa menghakiminya.	
M1.4.3	Saya mampu menerima pikiran dan perasaan yang saya miliki.	
M1.2.3	Saya bisa fokus pada saat ini.	
M1.1.3	Saya mampu memperhatikan satu hal dalam jangka waktu yang lama.	

D. Gaya Kepemimpinan – Variabel M2

Kode Item	Item	Pengukuran
M2.1.1	Saya membuat orang lain merasa senang berada di dekat saya.	Ordinal
M2.2.1	Saya mengungkapkan dengan beberapa kata sederhana apa yang bisa dan harus kita lakukan.	
M2.3.1	Saya memungkinkan orang lain memikirkan masalah lama dengan cara baru.	

Kode Item	Item	Pengukuran
M2.4.1	Saya membantu orang lain mengembangkan diri mereka sendiri.	Ordinal
M2.5.1	Saya memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan jika mereka ingin dihargai atas pekerjaan mereka.	
M2.6.1	Saya puas ketika orang lain memenuhi standar yang disepakati.	
M2.7.1	Saya puas membiarkan orang lain terus bekerja dengan cara yang sama selalu.	
M2.1.2	Orang lain memiliki keyakinan penuh pada saya.	
M2.2.2	Saya memberikan gambaran menarik tentang apa yang bisa kita lakukan.	
M2.3.2	Saya memberi orang lain cara-cara baru dalam memandang hal-hal yang membingungkan.	
M2.4.2	Saya memberi tahu orang lain bagaimana menurut saya performa mereka.	
M2.5.2	Saya memberikan pengakuan/penghargaan ketika orang lain mencapai tujuan mereka.	
M2.6.2	Selama semuanya berjalan baik, saya tidak mencoba mengubah apa pun.	
M2.7.2	Apa pun yang ingin dilakukan orang lain tidak masalah bagi saya.	

Kode Item	Item	Pengukuran
M2.1.3	Orang lain bangga dikaitkan dengan saya.	Ordinal
M2.2.3	Saya membantu orang lain menemukan makna dalam pekerjaan mereka.	
M2.3.3	Saya membuat orang lain memikirkan kembali ide-ide yang belum pernah mereka pertanyakan sebelumnya.	
M2.4.3	Saya memberi perhatian pribadi kepada orang lain yang tampaknya mendapat penolakan.	
M2.5.3	Saya meminta perhatian pada apa yang bisa diperoleh orang lain atas apa yang mereka capai.	
M2.6.3	Saya memberi tahu orang lain standar yang harus mereka ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka.	
M2.7.3	Saya tidak meminta apa pun kepada orang lain kecuali apa yang benar-benar penting.	

E. Instrumen Penelitian Final

Kuesioner *Mindfulness* pada Manajer Proyek di Proyek Pengembangan Sistem Informasi

Yang Terhormat,
Bapak/Ibu Manajer Proyek
Di Tempat

Dengan hormat,
Perkenalkan nama saya Farisa Keumalahayati, mahasiswa dari Program Studi Sarjana Teknik Industri, Departemen Teknik Mesin dan Industri, Fakultas Teknik, Universitas Gadjah Mada. Saya sedang melaksanakan penelitian untuk mengkaji "*Mindfulness* pada Manajer Proyek di Proyek Pengembangan Sistem Informasi". Penelitian ini merupakan bagian dari tugas akhir (skripsi) dengan dosen pembimbing skripsi Bapak Prof. Ir. Budi Hartono, S.T., MPM., Ph.D., IPU., ASEAN Eng.

Estimasi waktu dari pengisian kuesioner ini adalah kurang lebih 10 menit.

Dimohon Bapak/Ibu berkenan untuk mengisikan kuesioner sesuai dengan keadaan sebenarnya supaya data yang diperoleh dapat merepresentasikan keadaan yang sebenarnya pula. Penelitian ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dan kerahasiaan data responden akan terjaga.

Terima kasih karena telah berkenan mengisi kuesioner ini. Apabila Bapak/Ibu memiliki pertanyaan terhadap kuesioner tersebut, silakan menghubungi pada kontak berikut:

Farisa Keumalahayati
Nomor Telepon: 082196694074
Email: farisa.keumala@mail.ugm.ac.id

Profil Responden

Petunjuk: Pada bagian ini, responden akan diminta untuk mengisi profil responden. Kuesioner ini bersifat anonim, tetapi Bapak/Ibu yang berkenan mendapatkan hasil penelitian dapat mencantumkan *email* pada kolom yang tersedia.

1. Tahun Kelahiran (hanya diisi angka, contoh: 1997):
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Email (opsional) :
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA ☐ D3/D4/S1 ☐ S2 ☐ S3
5. Berapa lama Anda telah berkarier di industri pengembangan sistem informasi? (Tahun) : ☐ <5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ >20
6. Jabatan : ☐ Manajer proyek ☐ *other*

Profil Proyek

Petunjuk: Pada bagian ini, Anda akan diminta untuk mengisi profil proyek terakhir yang telah diselesaikan dengan Anda sebagai Manajer Proyek dalam proyek tersebut. Proyek tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam menjawab pertanyaan di bagian selanjutnya.

Pertanyaan terkait nama proyek tersebut wajib diisi, sedangkan pertanyaan terkait anggaran dan durasi proyek tidak wajib diisi (opsional).

1. Nama proyek terakhir yang dikerjakan:
2. Rencana Anggaran Proyek dalam Rupiah:
3. Realisasi Biaya Proyek dalam Rupiah:
4. Rencana durasi proyek dalam bulan:
5. Realisasi durasi proyek dalam bulan:

Project Success

Petunjuk: Pada bagian ini, Anda akan diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan terkait **proyek yang telah disebutkan di bagian Profil Proyek**. Tidak terdapat jawaban yang "benar" ataupun "salah" terkait tanggapan yang diberikan.

Terdapat **lima (5) skala** pilihan yang tersedia sebagai tanggapan terhadap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:

(1) = Sangat Tidak Setuju

(2) = Tidak Setuju

(3) = Netral

(4) = Setuju

(5) = Sangat Setuju

Pernyataan berikut merefleksikan **Anda sebagai Manajer Proyek**:

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Proyek tersebut selesai tepat waktu.					
2	Proyek tersebut selesai sesuai dengan anggaran yang dialokasikan.					
3	Hasil proyek ini kemungkinan besar akan berkelanjutan.					
4	Produk memenuhi kebutuhan kualitas pengguna akhir/pelanggan/sponsor.					
5	Produk memenuhi persyaratan kualitas pengguna akhir/pelanggan/sponsor.					
6	Hasil proyek ini secara langsung memberikan manfaat bagi pengguna akhir, baik melalui peningkatan efisiensi maupun efektivitas.					
7	Penerima manfaat merasa puas dengan hasil proyek.					

Leadership Styles

Petunjuk: Pada bagian ini, Anda akan diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan terkait gaya kepemimpinan Anda sebagai manajer proyek. Tidak terdapat jawaban yang "benar" ataupun "salah" terkait tanggapan yang diberikan.

Terdapat **lima (5) skala** pilihan yang tersedia sebagai tanggapan terhadap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:

(0) = Tidak Pernah

(1) = Jarang

(2) = Terkadang

(3) = Cukup Sering

(4) = Selalu

Pernyataan berikut merefleksikan **Anda sebagai Manajer Proyek**:

No	Pernyataan	0	1	2	3	4
1	Saya membuat orang lain merasa senang berada di dekat saya.					
2	Saya mengungkapkan dengan beberapa kata sederhana apa yang bisa dan harus kita lakukan.					
3	Saya memungkinkan orang lain memikirkan masalah lama dengan cara baru.					
4	Saya membantu orang lain mengembangkan diri mereka sendiri.					
5	Saya memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan jika mereka ingin dihargai atas pekerjaan mereka.					
6	Saya puas ketika orang lain memenuhi standar yang disepakati.					
7	Saya puas membiarkan orang lain terus bekerja dengan cara yang sama selalu.					
8	Orang lain memiliki keyakinan penuh pada saya.					
9	Saya memberikan gambaran menarik tentang apa yang bisa kita lakukan.					

No	Pernyataan	0	1	2	3	4
10	Saya memberi orang lain cara-cara baru dalam memandang hal-hal yang membingungkan.					
11	Saya memberi tahu orang lain bagaimana menurut saya performa mereka.					
12	Saya memberikan pengakuan/penghargaan ketika orang lain mencapai tujuan mereka.					
13	Selama semuanya berjalan baik, saya tidak mencoba mengubah apa pun.					
14	Apa pun yang ingin dilakukan orang lain tidak masalah bagi saya.					
15	Orang lain bangga dikaitkan dengan saya.					
16	Saya membantu orang lain menemukan makna dalam pekerjaan mereka.					
17	Saya membuat orang lain memikirkan kembali ide-ide yang belum pernah mereka pertanyakan sebelumnya.					
18	Saya memberi perhatian pribadi kepada orang lain yang tampaknya mendapat penolakan.					
19	Saya meminta perhatian pada apa yang bisa diperoleh orang lain atas apa yang mereka capai.					
20	Saya memberi tahu orang lain standar yang harus mereka ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka.					
21	Saya tidak meminta apa pun kepada orang lain kecuali apa yang benar-benar penting.					

Mindfulness

Petunjuk: *Mindfulness* adalah situasi kesadaran, di mana perhatian seseorang difokuskan pada pengalaman tertentu saat ini atau dalam keadaan sekarang. Pada bagian ini, responden akan diminta untuk menanggapi pernyataan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Tidak terdapat jawaban yang "benar" ataupun "salah" terkait tanggapan yang diberikan.

Terdapat **empat (4) skala** pilihan yang tersedia sebagai tanggapan terhadap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:

(1) = Tidak Pernah Sama Sekali

(2) = Terkadang

(3) = Sering

(4) = Hampir Selalu

Pernyataan berikut merefleksikan **Anda sebagai Manajer Proyek**:

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Mudah bagi saya untuk berkonsentrasi pada apa yang saya lakukan.				
2	Saya disibukkan oleh masa depan.				
3	Saya dapat mentoleransi rasa sakit emosional.				
4	Saya dapat menerima hal-hal yang tidak dapat saya ubah.				
5	Saya biasanya dapat menggambarkan perasaan saya saat ini dengan cukup rinci.				
6	Saya mudah terganggu.				
7	Saya disibukkan oleh masa lalu.				
8	Mudah bagi saya untuk melacak pikiran dan perasaan saya.				
9	Saya mencoba memperhatikan pikiran saya tanpa menghakiminya.				
10	Saya mampu menerima pikiran dan perasaan yang saya miliki.				
11	Saya bisa fokus pada saat ini.				
12	Saya mampu memperhatikan satu hal dalam jangka waktu yang lama.				

Kondisi Psikologis

Petunjuk: Pada bagian ini, responden diminta untuk menanggapi pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dirasakan ketika **dalam masa pengerjaan proyek yang telah disebutkan**. Tidak terdapat jawaban yang "benar" ataupun "salah" terkait tanggapan yang diberikan.

Terdapat **lima (5) skala** pilihan yang tersedia sebagai tanggapan terhadap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:

(1) = Tidak Pernah

(2) = Jarang

(3) = Terkadang

(4) = Sering

(5) = Selalu

Pertanyaan berikut merefleksikan **Anda sebagai Manajer Proyek**:

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Seberapa sering Anda merasa lelah tanpa alasan yang jelas?					
2	Seberapa sering Anda merasa gugup?					
3	Seberapa sering Anda merasa gugup sampai tidak ada yang bisa menenangkan Anda?					
4	Seberapa sering Anda merasa putus asa?					
5	Seberapa sering Anda merasa gelisah?					
6	Seberapa sering Anda merasa sangat gelisah sampai Anda tidak bisa duduk diam?					
7	Seberapa sering Anda merasa murung?					
8	Seberapa sering Anda merasa bahwa sesuatu membutuhkan usaha keras?					
9	Seberapa sering Anda merasa sangat sedih sehingga tidak ada yang bisa menghibur Anda?					
10	Seberapa sering Anda merasa tidak berharga?					

Lampiran 2. Back Translation

A. Variabel X (Psychological Distress)

Kode Item	Item	Translasi Bahasa Indonesia	Translasi Bahasa Inggris	Verifikasi
X.1.1	How often did you feel tired out for no good reason?	Seberapa sering Anda merasa lelah tanpa alasan yang jelas?	How often do you experience fatigue without any reason?	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada istilah dan/atau struktur kalimat yang dapat mengubah arti kalimat.
X.2.1	How often did you feel nervous?	Seberapa sering Anda merasa gugup?	How often do you feel nervous?	
X.2.2	How often did you feel so nervous that nothing could calm you down?	Seberapa sering Anda merasa sangat gugup sampai tidak ada yang bisa menenangkan Anda?	How often do you feel nervous to the point where nothing can help you feel better?	
X.1.2	How often did you feel hopeless?	Seberapa sering Anda merasa putus asa?	How often do you feel hopeless or desperate?	
X.2.3	How often did you feel restless or fidgety?	Seberapa sering Anda merasa gelisah?	How often do you feel uneasy or anxious?	
X.2.4	How often did you feel so restless you could not sit still?	Seberapa sering Anda merasa sangat gelisah sehingga Anda tidak bisa duduk diam?	How often do you feel uneasy or anxious to the point where you feel restless?	
X.1.3	How often did you feel depressed?	Seberapa sering Anda merasa murung?	How often do you feel gloomy?	
X.1.4	How often did you feel that everything was an effort?	Seberapa sering Anda merasa bahwa segala sesuatu membutuhkan usaha keras?	How often do you feel that everything demand your hard works?	
X.1.5	How often did you feel so sad that nothing could cheer you up?	Seberapa sering Anda merasa sangat sedih sehingga tidak ada yang bisa menghibur Anda?	How often do you feel unhappy or depressed to the point where nothing can cheer you up?	
X.1.6	How often did you feel worthless?	Seberapa sering Anda merasa tidak berharga?	How often do you feel inferior or inadequate compared to others?	

B. Variabel Y (Keberhasilan Proyek)

Y.1	The project was completed on time	Proyek yang bersangkutan selesai dengan tepat waktu	The project was completed on time	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada istilah dan/atau struktur kalimat yang dapat mengubah arti kalimat.
Y.2	The project was completed within allocated budget	Proyek yang bersangkutan selesai sesuai anggaran yang dialokasikan	The project was completed in accordance with the allocated budget	
Y.3	The outcomes of the project are likely to be sustained	Hasil proyek ini kemungkinan besar akan berkelanjutan	The outcome of the project are inclined to be sustainable	
Y.4.1	The product (software application) met the quality needs of the end-users/customers/sponsors	Produk (aplikasi perangkat lunak) memenuhi kebutuhan kualitas pengguna akhir/pelanggan/sponsor	The product (software applications) fulfill the quality demands of end users/customers/sponsors	
Y.4.2	The product (software application) met the quality requirements of the end-users/customers/sponsors	Produk (aplikasi perangkat lunak) memenuhi persyaratan kualitas pengguna akhir/pelanggan/sponsor	The product (software applications) fulfill the quality requirements of the end users/customers/sponsors.	
Y.5	The outcomes of the project have directly benefited the intended end-users, either through increased efficiency or effectiveness	Hasil dari proyek ini secara langsung memberikan manfaat bagi pengguna akhir, baik melalui peningkatan efisiensi maupun efektivitas	The results of this project directly benefit the end users, through the improvements of either efficiency or effectivity	
Y.6	The target beneficiaries were satisfied with the outcomes of the project	Penerima manfaat merasa puas dengan hasil proyek	The benefit recipient are pleased with the project's results	

C. Variabel M1 (*Mindfulness*)

Kode Item	Item	Translasi Bahasa Indonesia	Translasi Bahasa Inggris	Tanggapan
M1.1.1	It is easy for me to concentrate on what I am doing.	Mudah bagi saya untuk berkonsentrasi pada apa yang saya lakukan.	I find it easy to focus on the things I am doing at the moment	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada istilah dan/atau struktur kalimat yang dapat mengubah arti kalimat.
M1.2.1	I am preoccupied by the future.	Saya disibuki oleh masa depan.	I am immersed in my future	
M1.4.1	I can tolerate emotional pain.	Saya bisa mentolerir rasa sakit emosional.	I am capable of enduring emotional pain	
M1.4.2	I can accept things I cannot change.	Saya dapat menerima hal-hal yang tidak dapat saya ubah.	I am capable of accepting things that are out of my control	
M1.3.1	I can usually describe how I feel at the moment in considerable detail.	Saya biasanya dapat menggambarkan perasaan saya saat ini dengan cukup rinci.	I am capable of describing my feelings in details	
M1.1.2	I am easily distracted.	Saya mudah terganggu.	I am easily distracted	
M1.2.2	I am preoccupied by the past.	Saya disibuki oleh masa lalu.	I am immersed in my past	
M1.3.2	It's easy for me to keep track of my thoughts and feelings.	Mudah bagi saya untuk melacak pikiran dan perasaan saya.	I find it easy to keep track of the thoughts and feelings that I experienced	
M1.3.3	I try to notice my thoughts without judging them.	Saya mencoba memperhatikan pikiran saya tanpa menghakiminya.	I try to pay attention to my thoughts without judging it.	
M1.4.3	I am able to accept the thoughts and feelings I have.	Saya mampu menerima pikiran dan perasaan yang saya miliki.	I am capable of accepting my thoughts and feelings	
M1.2.3	I am able to focus on the present moment.	Saya bisa fokus pada saat ini.	I am capable of focusing at this moment	
M1.1.3	I am able to pay close attention to one thing for a long period of time.	Saya mampu memperhatikan satu hal dalam jangka waktu yang lama.	I am capable of staying focused on one particular thing for a long period of time	

D. Variabel M2 (Gaya Kepemimpinan)

Kode Item	Item	Translasi Bahasa Indonesia	Translasi Bahasa Inggris	Tanggapan
M2.1.1	I make others feel good to be around me	Saya membuat orang lain merasa senang berada di dekat saya	I make others feel happy to be around me	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada istilah dan/atau struktur kalimat yang dapat mengubah arti kalimat.
M2.2.1	I express with a few simple words what we could and should do	Saya mengungkapkan dengan beberapa kata sederhana apa yang bisa dan harus kita lakukan	I express the things that we can do and what we need to do using words that are easy to understand	
M2.3.1	I enable others to think about old problems in new ways	Saya memungkinkan orang lain memikirkan masalah lama dengan cara baru	I allow others to implement new measures* to think about old problems	
M2.4.1	I help others develop themselves	Saya membantu orang lain mengembangkan diri mereka sendiri	I help others to develop themselves	
M2.5.1	I tell others what to do if they want to be rewarded for their work	Saya memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan jika mereka ingin dihargai atas pekerjaan mereka	I told others the things that they need to do to obtain appreciation for their works	
M2.6.1	I am satisfied when others meet agreed-upon standards	Saya puas ketika orang lain memenuhi standar yang disepakati	I am satisfied when people meet the set standards	
M2.7.1	I am content to let others continue working in the same ways always	Saya puas membiarkan orang lain terus bekerja dengan cara yang sama selalu	I am satisfied when people always works with the same procedures	
M2.1.2	Others have complete faith in me	Orang lain memiliki keyakinan penuh pada saya	Other people put their trusts in me	
M2.2.2	I provide appealing images about what we can do	Saya memberikan gambaran menarik tentang apa yang bisa kita lakukan	I give interesting overview of the things that we can do.	
M2.3.2	I provide others with new ways of looking at puzzling things	Saya memberi orang lain cara-cara baru dalam memandang hal-hal yang membingungkan	I give new insights to people on uncertain things	
M2.4.2	I let others know how I think they are doing	Saya memberi tahu orang lain bagaimana menurut saya performa mereka	I give people my opinions on their performances.	
M2.5.2	I provide recognition/rewards when others reach their goals	Saya memberikan pengakuan/penghargaan ketika orang lain mencapai tujuan mereka	I give people appreciations when they reach their goal	
M2.6.2	As long as things are working, I do not try to change anything	Selama semuanya berjalan baik, saya tidak mencoba mengubah apa pun	I do not find it necessary to change anything when things go well	
M2.7.2	Whatever others want to do is OK with me	Apa pun yang ingin dilakukan orang lain tidak masalah bagi saya	I am not bothered by what others do	
M2.1.3	Others are proud to be associated with me	Orang lain bangga dikaitkan dengan saya	Others are proud to be associated with me	
M2.2.3	I help others find meaning in their work	Saya membantu orang lain menemukan makna dalam pekerjaan mereka	I help others see the values of their works.	
M2.3.3	I get others to rethink ideas that they had never questioned before	Saya membuat orang lain memikirkan kembali ide-ide yang belum pernah mereka pertanyakan sebelumnya	I make others reconsider their new ideas.	
M2.4.3	I give personal attention to others who seem rejected	Saya memberikan perhatian pribadi kepada orang lain yang tampaknya mendapat penolakan	I give personal attention to others who seem to be getting rejected	
M2.5.3	I call attention to what others can get for what they accomplish	Saya meminta perhatian pada apa yang bisa diperoleh orang lain atas apa yang mereka capai	I seek attention for what others have achieved	
M2.6.3	I tell others the standards they have to know to carry out their work	Saya memberi tahu orang lain standar yang harus mereka ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka	I tell others the standards that they need to know to do their works.	
M2.7.3	I ask no more of others than what is absolutely essential	Saya tidak meminta apa pun kepada orang lain kecuali apa yang benar-benar penting	I did not request for anything from someone unless it is necessary.	

Lampiran 3. *Pilot Study*

A. Pertanyaan *Pilot Study*

No	Pertanyaan <i>Pilot Study</i>
1	Apakah Anda menemukan istilah yang tidak jelas artinya dan meragukan?
2	Apakah petunjuk yang diberikan sudah cukup jelas untuk diikuti?
3	Apakah terdapat pertanyaan berulang dengan tujuan yang sama?
4	Apakah format survei ini memiliki alur yang baik?
5	Apakah survei terlalu memakan waktu? Apakah jumlah pertanyaan terlalu banyak?
6	Apakah Anda menemukan pertanyaan-pertanyaan yang terlalu sensitif untuk ditanyakan?
7	Apakah instrumen ini menggunakan metode yang wajar untuk memperoleh informasi yang diinginkan?
8	Apakah Anda merasa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sudah sesuai untuk mengukur konsep yang diinginkan oleh peneliti?
9	Apakah Anda memiliki saran atau komentar lain untuk meningkatkan kualitas draft instrumen penelitian ini?

B. Pilot Study

No	Profil Responden	No	Respons	Output
Iterasi 1				
1	Mahasiswa S2 Teknik Industri Universitas Gadjah Mada	1	Tidak	Versi kedua dari instrumen penelitian dengan perbaikan berupa: 1) Penambahan petunjuk di setiap <i>section</i> 2) Penambahan informasi yaitu "perasaan yang saya rasakan ketika mengerjakan proyek yang telah disebutkan di <i>section</i> sebelumnya 3) Perbaikan pada pilihan jawaban dengan garis miring untuk menghindari kerancuan
		2	Ya	
		3	Tidak	
		4	Ya	
		5	Tidak	
		6	Tidak	
		7	Ya	
		8	Ya	
		9	Tidak ada saran	
2	Mahasiswa S2 Teknik Industri Universitas Gadjah Mada	1	Tidak	
		2	Tidak , belum memiliki petunjuk di setiap <i>section</i>	
		3	Tidak	
		4	Tidak	
		5	Tidak	
		6	Tidak	
		7	Ya	
		8	Ya	
		9	Hindari penggunaan garis miring agar tidak menimbulkan <i>double meaning</i>	

No	Profil Responden	No	Respons	Output
Iterasi 2				
1	Praktisi di Proyek Pengembangan Sistem Informasi	1	Tidak	Versi final dari instrumen penelitian.
		2	Ya	
		3	Tidak	
		4	Ya	
		5	Tidak	
		6	Tidak	
		7	Ya	
		8	Ya	
		9	Tidak ada saran	
2	Praktisi <i>Project Manager</i> dari Proyek Pengembangan Sistem Informasi	1	Tidak	
		2	Ya	
		3	Tidak	
		4	Ya	
		5	Tidak	
		6	Tidak	
		7	Ya	
		8	Ya	
		9	Tidak ada saran	
3	Praktisi <i>Project Manager</i> dari Proyek Pengembangan Sistem Informasi	1	Tidak	
		2	Ya	
		3	Tidak	
		4	Ya	
		5	Tidak	
		6	Tidak	
		7	Ya	
		8	Ya	
		9	Tidak ada saran	

<i>Item</i>	M1.1.1	M1.1.2	M1.1.3	M1.2.1	M1.2.2	M1.2.3	M1.3.1	M1.3.2	M1.3.3	M1.4.1	M1.4.2	M1.4.3
M1.1.1	—											
M1.1.2	0.206	—										
M1.1.3	0.218	0.036	—									
M1.2.1	-0.444**	0.173	-0.395*	—								
M1.2.2	0.323	0.424*	0.069	-0.043	—							
M1.2.3	0.648***	0.318	0.216	-0.298	0.362*	—						
M1.3.1	0.215	-0.113	0.185	-0.148	-0.166	0.100	—					
M1.3.2	0.358*	-0.020	0.198	-0.102	0.059	0.536***	0.406*	—				
M1.3.3	0.528**	0.097	0.144	-0.250	0.121	0.514**	0.228	0.766***	—			
M1.4.1	0.137	-0.234	0.172	-0.471**	0.059	0.092	0.058	0.230	0.394*	—		
M1.4.2	0.401*	0.015	0.259	-0.192	0.346*	0.386*	0.280	0.491**	0.585***	0.416*	—	
M1.4.3	0.271	-0.180	0.374*	-0.488**	0.279	0.345*	0.129	0.368*	0.376*	0.645***	0.386*	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

C. Uji Reliabilitas Variabel M1 (*Mindfulness*)

Variabel	Cronbach's α	Interpretasi
M1	0.714	Reliabel
Item	Cronbach's α^*	Item-rest correlation
M1.1.1	0.669	0.530
M1.1.2	0.725	0.094
M1.1.3	0.706	0.269
M1.2.1	0.784	-0.424
M1.2.2	0.703	0.286
M1.2.3	0.665	0.599
M1.3.1	0.720	0.239
M1.3.2	0.640	0.663
M1.3.3	0.640	0.696
M1.4.1	0.706	0.271
M1.4.2	0.653	0.655
M1.4.3	0.682	0.473

*Cronbach's α apabila *item* dihapus

D. Uji Reliabilitas Dimensi Variabel M1 (*Mindfulness*)

Dimensi	Cronbach's α Dimensi	Item	Cronbach's α^*	Item-rest correlation
M1.1	0.355	M1.1.1	0.069	0.294
		M1.1.2	0.358	0.154
		M1.1.3	0.388	0.172
M1.2	-0.058	M1.2.1	0.527	-0.218
		M1.2.2	-0.846	0.254
		M1.2.3	-0.087	0.010
M1.3	0.705	M1.3.1	0.865	0.343
		M1.3.2	0.362	0.715
		M1.3.3	0.573	0.569
M1.4	0.731	M1.4.1	0.553	0.627
		M1.4.2	0.774	0.443
		M1.4.3	0.587	0.617

E. Uji Validitas Variabel M2 (Gaya Kepemimpinan)

Item	M2.1.1	M2.1.2	M2.1.3	M2.2.1	M2.2.2	M2.2.3	M2.3.1	M2.3.2	M2.3.3	M2.4.1	M2.4.2	M2.4.3	M2.5.1	M2.5.2	M2.5.3	M2.6.1	M2.6.2	M2.6.3	M2.7.1	M2.7.2	M2.7.3
M2.1.1																					
M2.1.2	0.512**																				
M2.1.3	0.321	0.426*																			
M2.2.1	0.320	0.450**	0.122																		
M2.2.2	0.623***	0.667***	0.306	0.600***																	
M2.2.3	0.520**	0.323	0.479**	0.297	0.448**																
M2.3.1	0.225	0.233	0.304	0.135	0.229	0.080															
M2.3.2	0.484**	0.426*	0.318	0.496**	0.667***	0.329	0.366*														
M2.3.3	0.567***	0.432**	0.236	0.588***	0.466**	0.511**	0.086	0.270													
M2.4.1	0.456**	0.360*	0.329	0.303	0.424*	0.596***	0.283	0.148	0.484**												
M2.4.2	-0.050	-0.178	0.115	0.049	0.071	0.121	-0.048	-0.036	0.030	-0.070											
M2.4.3	0.199	-0.029	0.130	0.202	0.112	0.477**	-0.263	-0.042	0.265	0.221	0.264										
M2.5.1	0.376*	0.341*	0.370*	0.384*	0.497**	0.589***	0.280	0.207	0.515**	0.546***	0.047	0.224									
M2.5.2	0.413*	0.173	0.376*	0.441**	0.500***	0.213	0.119	0.482**	0.341*	0.374*	0.049	0.200	0.278								
M2.5.3	0.055	0.124	0.514**	0.052	0.080	0.292	0.238	0.358*	-0.066	-0.035	0.089	0.043	0.088	0.017							
M2.6.1	0.043	-0.028	0.207	0.194	0.133	-0.086	0.382*	0.236	0.249	-0.270	0.211	-0.045	0.178	0.242	0.204						
M2.6.2	0.086	0.038	0.124	0.059	0.209	0.040	0.040	0.316	0.028	-0.117	-0.308	-0.033	-0.017	0.130	0.127	0.134					
M2.6.3	0.410*	0.230	0.358*	0.382*	0.314	0.262	0.098	0.312	0.354*	0.186	0.237	0.140	0.199	0.339*	0.230	0.284	0.020				
M2.7.1	0.226	0.255	0.462**	-0.047	0.226	0.378*	0.333	0.469**	-0.076	-0.013	0.098	0.010	0.092	-0.028	0.725***	0.113	0.096	0.228			
M2.7.2	0.101	0.090	0.334	0.290	0.090	0.188	0.247	0.407*	0.174	0.122	0.029	-0.044	0.009	0.195	0.412*	0.146	0.249	0.165	0.399*		
M2.7.3	0.296	0.353*	0.007	0.508**	0.423*	0.163	-0.061	0.338*	0.161	0.092	-0.010	-0.060	0.242	0.217	0.185	0.024	-0.071	0.332	0.080	0.024	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

F. Uji Reliabilitas Variabel M2 (Gaya Kepemimpinan)

Variabel	Cronbach's α	Interpretasi
M2	0.831	Reliabel
Item	Cronbach's α^*	Item-rest correlation
M2.1.1	0.817	0.561
M2.1.2	0.822	0.468
M2.1.3	0.815	0.578
M2.2.1	0.819	0.507
M2.2.2	0.814	0.641
M2.2.3	0.811	0.629
M2.3.1	0.828	0.300
M2.3.2	0.814	0.636
M2.3.3	0.819	0.506
M2.4.1	0.824	0.401
M2.4.2	0.837	0.128
M2.4.3	0.837	0.138
M2.5.1	0.820	0.472
M2.5.2	0.821	0.512
M2.5.3	0.824	0.388
M2.6.1	0.829	0.244
M2.6.2	0.843	-0.024
M2.6.3	0.820	0.478
M2.7.1	0.823	0.416
M2.7.2	0.828	0.342
M2.7.3	0.829	0.291

*Cronbach's α apabila item dihapus

G. Uji Reliabilitas Dimensi Variabel M2 (Gaya Kepemimpinan)

Dimensi	Cronbach's α Dimensi	Item	Cronbach's α^*	Item-rest correlation
M2.1	0.565	M2.1.1	0.488	0.359
		M2.1.2	0.371	0.478
		M2.1.3	0.557	0.336
M2.2	0.657	M2.2.1	0.589	0.447
		M2.2.2	0.375	0.643
		M2.2.3	0.736	0.373
M2.3	0.397	M2.3.1	0.378	0.195
		M2.3.2	0.039	0.380
		M2.3.3	0.474	0.153
M2.4	0.462	M2.4.1	0.454	0.231
		M2.4.2	0.369	0.284
		M2.4.3	0.217	0.358
M2.5	0.300	M2.5.1	0.072	0.228
		M2.5.2	0.095	0.272
		M2.5.3	0.496	0.056
M2.6	0.168	M2.6.1	-0.156	0.255
		M2.6.2	0.399	-0.004
		M2.6.3	0.156	0.071
M2.7	0.405	M2.7.1	0.058	0.369
		M2.7.2	0.129	0.324
		M2.7.3	0.594	0.058

H. Uji Reliabilitas Kategori Variabel M2 (Gaya Kepemimpinan)

Kategori	Cronbach's α	Dimensi	Item	Cronbach's α^*	Item-rest correlation
Transformasional	0.798	M2.1	M2.1.1	0.766	0.635
			M2.1.2	0.782	0.493
			M2.1.3	0.789	0.400
		M2.2	M2.2.1	0.781	0.475
			M2.2.2	0.768	0.641
			M2.2.3	0.756	0.679
		M2.3	M2.3.1	0.808	0.164
			M2.3.2	0.781	0.487
			M2.3.3	0.768	0.602
		M2.4	M2.4.1	0.777	0.542
			M2.4.2	0.813	0.164
			M2.4.3	0.809	0.215
Transaksional	0.417	M2.5	M2.5.1	0.393	0.176
			M2.5.2	0.293	0.382
			M2.5.3	0.395	0.179
		M2.6	M2.6.1	0.309	0.379
			M2.6.2	0.508	-0.010
			M2.6.3	0.332	0.271
Laissez-Faire	0.405	M2.7	M2.7.1	0.058	0.369
			M2.7.2	0.129	0.324
			M2.7.3	0.594	0.058

Lampiran 5 Analisis Faktor

A. Uji KMO dan *Bartlett's Test* Variabel Y

Indicator	KMO MSA	Bartlett's Test sig.
Y.1	0.533	< .001
Y.2	0.442	< .001
Y.3	0.440	< .001
Y.4.1	0.663	< .001
Y.4.2	0.841	< .001
Y.5	0.690	< .001
Y.6	0.824	< .001

B. Analisis Faktor Variabel Y dengan *Exploratory Factor Analysis*

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Y.4.1	0.977		
Y.4.2	0.858		
Y.5	0.738		0.562
Y.6	0.689	0.347	
Y.1		0.802	
Y.2		0.777	0.346
Y.3			0.361

C. Uji KMO dan *Bartlett's Test* Variabel M1

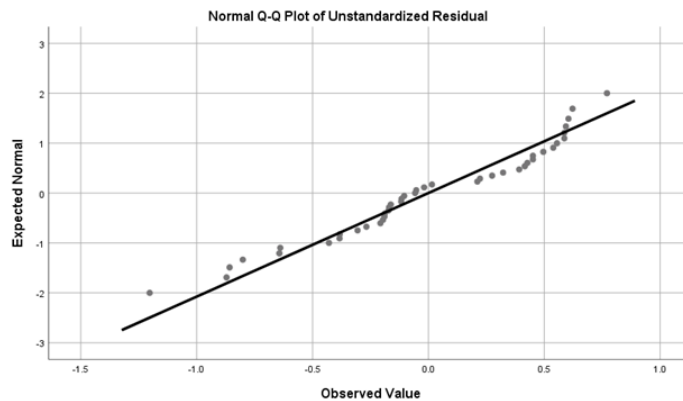
Indicator	KMO MSA	Bartlett's Test sig.
M1.1.1	0.769	< .001
M1.1.3	0.710	< .001
M1.2.2	0.630	< .001
M1.2.3	0.775	< .001
M1.3.1	0.639	< .001
M1.3.2	0.680	< .001
M1.3.3	0.708	< .001
M1.4.1	0.648	< .001
M1.4.2	0.781	< .001
M1.4.3	0.744	< .001

D. Analisis Faktor Variabel M1

<i>Factor</i>	<i>Indicator</i>	<i>Loadings</i>
Atensi	M1.1.1	0,526
	M1.1.3	0,257
Fokus Masa Kini	M1.2.2	0,133
	M1.2.3	0,596
Kesadaran	M1.3.1	0,33
	M1.3.2	0,728
	M1.3.3	0,669
Penerimaan	M1.4.1	0,509
	M1.4.2	0,344
	M1.4.3	0,527

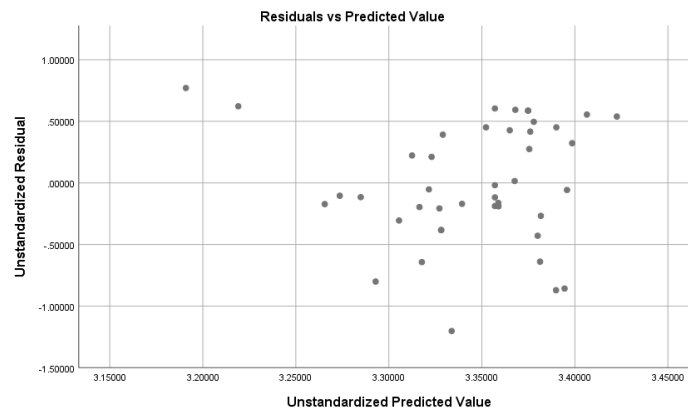
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik Model Regresi X dan Y

A. Uji Linearitas dan Normalitas Residual Model Regresi X dan Y



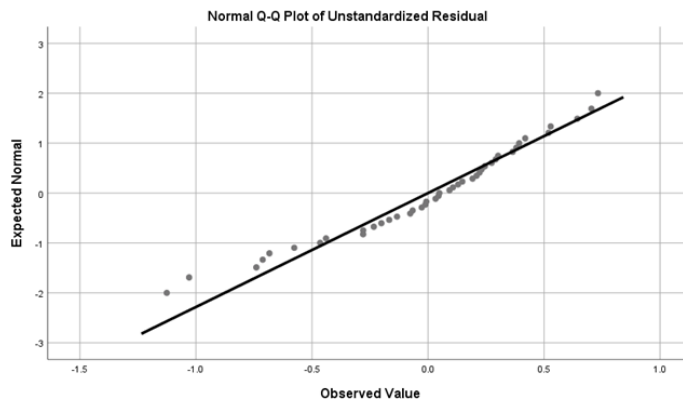
Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,950	43	0,059

B. Uji Heteroskedastisitas Model Regresi X dan Y



Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik Model Regresi Moderasi M1 (*Mindfulness*)

A. Uji Linearitas dan Normalitas Residual Moderasi *Mindfulness*



Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,958	43	0,117

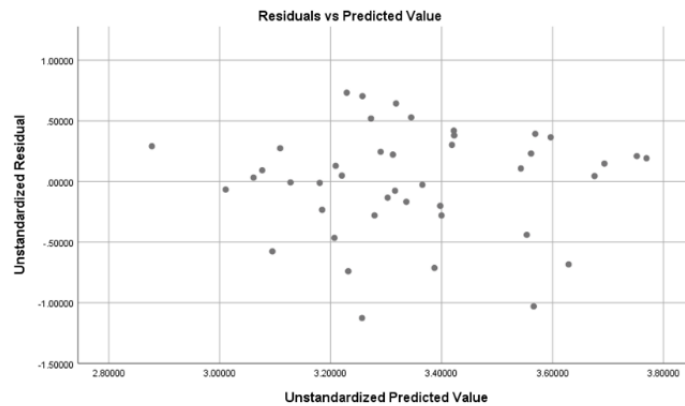
B. Uji Multikolinearitas Moderasi *Mindfulness* Sebelum *Grand Mean Centering*

Variabel	Tolerance	VIF
X	0,029	33,935
M1	0,131	7,635
X*M1	0,029	34,267

C. Uji Multikolinearitas Moderasi *Mindfulness* Setelah *Grand Mean Centering*

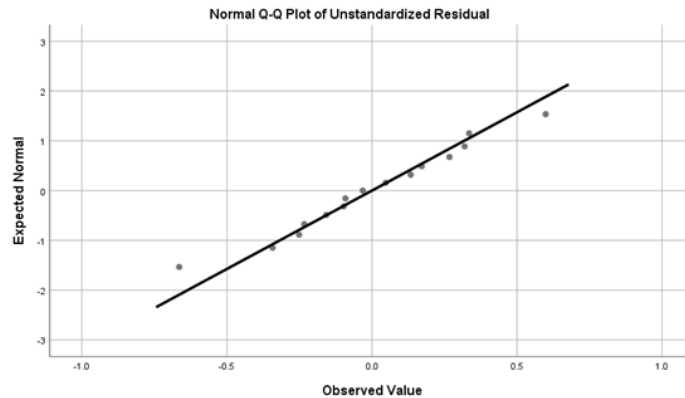
Variabel	Tolerance	VIF
X	0,784	1,276
M1	0,91	1,099
X*M1	0,809	1,236

D. Uji Heteroskedastisitas Moderasi *Mindfulness*



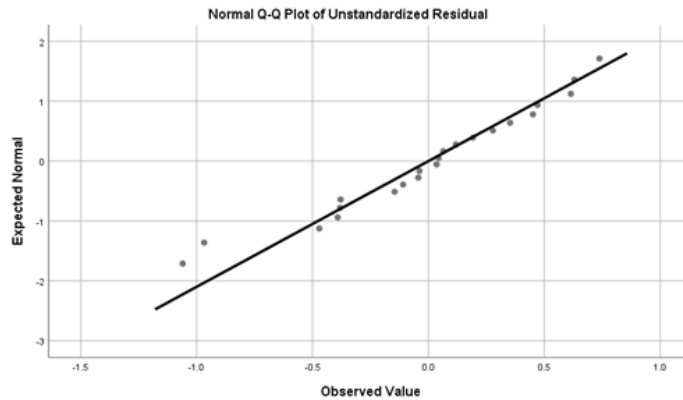
Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik Moderasi M2 (Gaya Kepemimpinan)

A. Uji Linearitas dan Normalitas Residual Moderasi M1 dan Gaya Transformasional



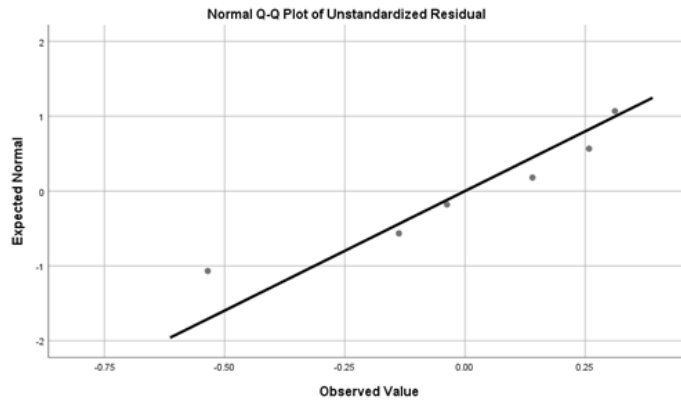
<i>Tests of Normality</i>			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
<i>Unstandardized Residual</i>	0,988	15	0,998

B. Uji Linearitas dan Normalitas Residual Moderasi M1 dan Gaya Transaksional



<i>Tests of Normality</i>			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
<i>Unstandardized Residual</i>	0,956	22	0,411

C. Uji Linearitas dan Normalitas Residual Moderasi M1 dan Gaya *Laissez-Faire*

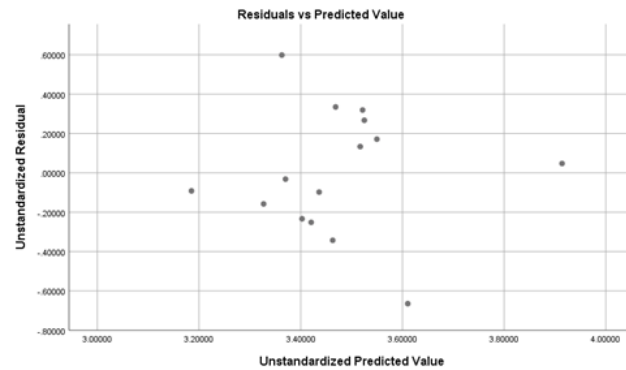


Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,919	6	0,501

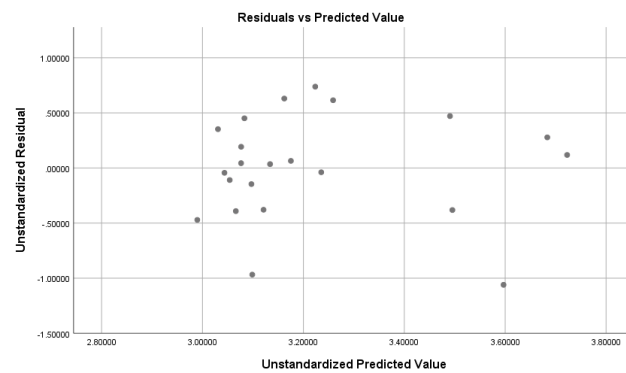
D. Uji Multikolinearitas Moderasi M1 dan Gaya Kepemimpinan Setelah *Group Mean Centering*

Model	Variabel	Tolerance	VIF
Transformasional	X	0,427	2,342
	M2	1,000	1,000
	X*M2	0,427	2,342
Transaksional	X	0,721	1,386
	M2	1,000	1,000
	X*M2	0,721	1,386
<i>Laissez-faire</i>	X	520,815	1,174
	M2	1,000	1,000
	X*M2	0,852	1,174

E. Uji Heteroskedastisitas Moderasi M1 dan Gaya Transformasional



F. Uji Heteroskedastisitas Moderasi M1 dan Gaya Transaksional



G. Uji Heteroskedastisitas Moderasi M1 dan Gaya *Laissez-Faire*

