

**PERAN KEPEMIMPINAN BERBASIS KEKUATAN DAN *SELF-EFFICACY*  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA TUGAS MELALUI KETERIKATAN  
KERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)  
SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen S1**



**Disusun oleh :**

**Handika Febri Kurniawan**

**30402200300**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PERAN KEPEMIMPINAN BERBASIS KEKUATAN DAN SELF-EFFICACY  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA TUGAS MELALUI KETERIKATAN  
KERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)  
SEMARANG**

Disusun Oleh :

Handika Febri Kurniawan

30402200300

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 14 November 2024

**Susunan dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing**



**Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., MBus**

**NIK. 210498040**

**Dosen Penguji I**



**Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., MS.i, Ph. D.**

**NIK. 210499044**

**Dosen Penguji II**



**Zaenudin, SE., MM.**

**NIK. 210492031**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen Tanggal 24 November 2024

**Ketua Program Studi Manajemen**


**Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM.**

**NIK. 210416055**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Handika Febri Kurniawan

Nim : 30402200300

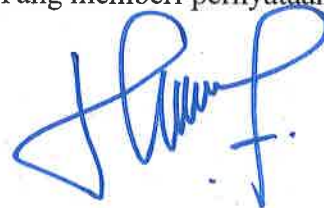
Menyatakan bahwa skripsi dengan judul ***“PERAN KEPEMIMPINAN BERBASIS KEKUATAN DAN SELF - EFFICACY DALAM MENINGKATKAN KINERJA TUGAS MELALUI KETERIKATAN KERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA) SEMARANG”*** adalah hasil karya sendiri. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain; yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah tulisan saya sendiri.

Mengetahui

Semarang, 24 November 2024

Dosen pembimbing

Yang memberi pernyataan



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus(HRM)

NIK: 210498040

Handika Febri Kurniawan

NIM: 30402200300

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Handika Febri Kurniawan

NIM : 30402200300

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

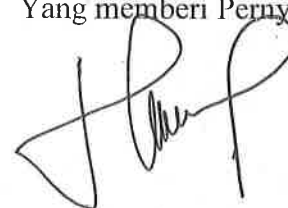
***“PERAN KEPEMIMPINAN BERBASIS KEKUATAN DAN SELF – EFFICACY  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA TUGAS MELALUI KETERIKATAN KERJA  
DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA) SEMARANG”***

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non – eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat sungguh – sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 24 November 2024

Yang memberi Pernyataan



**HANDIKA FEBRI KURNIAWAN**

NIM. 30402200300

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran Kepemimpinan Berbasis Kekuatan dan Self-Efficacy dalam meningkatkan Kinerja Tugas melalui Keterikatan Kerja Dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *Purposive sampling* melibatkan dosen tetap yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 51 Dosen. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 point yang disebarakan secara fisik dan online. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (Smart PLS-SEM 3.0). Analisis data dilakukan untuk menguji wpengaruh kepemimpinan berbasis kekuatan dan self-efficacy terhadap kinerja tugas baik secara langsung maupun tidak langsung (mediasi) melalui Keterikatan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kekuatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tugas baik secara langsung maupun melalui Keterikatan kerja. Sedangkan Self – Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tugas baik secara langsung maupun melalui Keterikatan Kerja. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya literatur mengenai hubungan antara kepemimpinan berbasis kekuatan, self-efficacy, keterikatan kerja, dan kinerja tugas, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia. Secara praktis, temuan ini memberikan rekomendasi bagi institusi seperti UNISSULA untuk mengembangkan program peningkatan *self-efficacy* dan keterikatan kerja dosen. Beberapa program yang disarankan seperti melalui pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, untuk meningkatkan kinerja dosen.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Berbasis Kekuatan, Self-Efficacy, Keterikatan Kerja, Kinerja Tugas, PLS-SEM*



## ABSTRACT

This study aims to examine the role of Strength-Based Leadership and Self-Efficacy in improving Task Performance through Lecturers' Work Engagement at Sultan Agung Islamic University Semarang (UNISSULA). The research employs a quantitative approach using *a purposive sampling* technique, involving full-time lecturers who have worked for more than one year. The research sample used is 51 lecturers. The data collection technique was carried out through a questionnaire with a 5-point Likert scale, distributed physically and by online. Data was analysed using the Partial Least Square-Structural Equation Modelling (Smart PLS-SEM 3.0) to examine the influence of strength-based leadership and self-efficacy on task performance both directly and indirectly (mediation) through work engagement. The results of this study show that strength-based leadership does not have a significant effect on Task Performance either directly or through work engagement. Meanwhile, Self-Efficacy has a significant effect on Task Performance both directly and through work engagement. This research is expected to enrich the literature on the relationship between strength-based leadership, self-efficacy, work engagement, and task performance, especially in the context of higher education. In practical terms, these findings provide recommendations for institutions such as UNISSULA to develop programs to improve *lecturers' self-efficacy* and work engagement. Some of suggested activities to improve lecturer's self-efficacy include training, career development, and a supportive work environment.

Keywords: *Strengths-Based Leadership, Self-Efficacy, Work Attachment, Task Performance, PLS-SEM*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia, rahmat, dan hidayah-nya yang telah diberikan sehingga penulis diberikan kekuatan, perlindungan, dan kemudahan serta dapat menyelesaikan laporan pra skripsi ini. Sholawat dan salam juga tidak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarga beliau.

Terselesaikannya laporan pra-skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan dukungan sehingga penulisan laporan pra skripsi ini dapat diselesaikan. Khususnya penulis berterima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus(HRM), selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik dan memberikan arahan yang dibutuhkan untuk proses penyelesaian penelitian ini.
2. Ibu Prof. Olivia Fachrunisa, SE, M.Si, Ph.D dan bapak Zaenudin, SE, MM selaku dosen penguji sidang proposal skripsi dan sidang ujian skripsi yang sudah memberikan saran dan masukan yang berharga untuk perbaikan penelitian ini.
3. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan doa, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan pra skripsi.
4. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Bapak dan Ibu dosen, karyawan serta staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu selama proses perkuliahan, baik secara administrasi ataupun akademis.
7. Serta teman – teman jurusan S1 Manajemen Prodi MSDM yang saya cintai, yang telah membantu dalam penyusunan panduan skripsi ini hingga selesai.

Semarang, 24 November 2024

Penulis skripsi

Handika Febri Kurniawan

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>13</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1 LATAR BELAKANG</b> .....	<b>13</b>
<b>1.2 RUMUSAN MASALAH</b> .....	<b>18</b>
<b>1.3 PERTANYAAN PENELITIAN</b> .....	<b>18</b>
<b>1.4 TUJUAN PENELITIAN</b> .....	<b>18</b>
<b>1.5 MANFAAT PENELITIAN</b> .....	<b>19</b>
<b>BAB II</b> .....	<b>20</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1 VARIABEL PENELITIAN</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1.1 <i>Task Performance</i> ( Kinerja Tugas )</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1.2 <i>Strenght-Based Leadership</i> (Kepemimpinan Berbasis Kekuatan)</b> .....	<b>22</b>
<b>2.1.3 <i>Self - Efficacy</i></b> .....	<b>25</b>
<b>2.1.4 <i>Work Engagement</i> ( Keterikatan Kerja ):</b> .....	<b>27</b>
<b>2.2 PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b> .....	<b>29</b>
<b>2.2.1 Pengaruh Strenghts – Based Leadership terhadap Task Performance</b> .....	<b>29</b>
<b>2.2.2 Pengaruh <i>Self – Efficacy</i> terhadap Kinerja Tugas</b> .....	<b>30</b>
<b>2.2.3 Pengaruh Strenghts - Based Leadership terhadap Keterikatan Kerja</b> .....	<b>31</b>
<b>2.2.4 Pengaruh <i>Self – Efficacy</i> terhadap Keterikatan Kerja</b> .....	<b>33</b>
<b>2.2.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Tugas</b> .....	<b>34</b>
<b>2.3 KERANGKA TEORI BERPIKIR</b> .....	<b>36</b>
<b>BAB III</b> .....	<b>37</b>



<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
<b>3.1 JENIS PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
<b>3.2 POPULASI DAN SAMPEL.....</b>	<b>38</b>
3.2.1 Populasi .....	38
3.2.2 Sampel .....	38
<b>3.3 SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA .....</b>	<b>39</b>
3.3.1 Sumber Data Primer.....	39
3.3.2 Sumber Data Sekunder.....	39
3.3.3 Metode Pengumpulan Data .....	40
<b>3.4 VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL.....</b>	<b>40</b>
3.4.1 Variabel Penelitian.....	40
3.4.2 Definisi Operasional.....	41
<b>3.5 TEKNIK ANALISIS DATA .....</b>	<b>42</b>
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	43
<b>3.6 UJI INSTRUMENT .....</b>	<b>43</b>
<b>3.7 OUTER MODEL .....</b>	<b>44</b>
3.7.1 <i>Outer Loading (Loading Factor)</i> .....	44
3.7.2 <i>Convergent Validity</i> .....	45
3.7.3 <i>Discriminant Validity</i> .....	45
3.7.4 Reliabilitas ( <i>composite dan Cronbach's Alpha</i> ) .....	46
<b>3.8 INNER MODEL.....</b>	<b>46</b>
3.8.1 F - Square.....	46
3.8.2 R - Square.....	47
3.8.3 Q - Square .....	47
<b>3.9 UJI HIPOTESIS .....</b>	<b>47</b>
3.9.1 Uji Hipotesis Langsung.....	47
3.9.2 Uji Parsial (Uji t).....	48
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	48
3.9.4 Uji Hipotesis Tidak Langsung .....	48
<b>BAB IV .....</b>	<b>49</b>
<b>HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
<b>4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN.....</b>	<b>49</b>
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50

4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional (Jafung).....	51
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan .....	52
4.1.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	53
4.2	ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL .....	53
4.2.1	Kinerja Tugas ( <i>Task Performance</i> ).....	54
4.2.2	<i>Strength Based Leadership</i> ( Kepemimpinan Berbasis Kekuatan) .....	55
4.2.3	<i>Self – Efficacy</i> .....	57
4.2.4	Keterikatan Kerja ( <i>Work Engagement</i> ).....	59
4.3	HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN.....	60
4.3.1	Outer Model.....	60
4.3.2	Inner Model.....	64
4.3.3	Uji Hipotesis .....	68
4.4	PEMBAHASAN.....	70
4.4.1	Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan terhadap Kinerja Tugas ...	70
4.4.2	Pengaruh <i>Self – Efficacy</i> terhadap Kinerja Tugas .....	71
4.4.3	Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan terhadap Keterikatan Kerja 71	
4.4.4	Pengaruh <i>Self – Efficacy</i> Terhadap Keterikatan Kerja .....	72
4.4.5	Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Tugas .....	73
BAB V	.....	75
PENUTUP	.....	75
5.1	KESIMPULAN .....	75
5.2	IMPLIKASI MANAJERIAL .....	76
5.3	KETERBATASAN PENELITIAN.....	77
5.4	AGENDA PENELITIAN MENDATANG .....	78
DAFTAR PUSTAKA	.....	79
References	.....	79
LAMPIRAN KUESIONER	.....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Dosen Unissula berdasarkan Jabatan Fungsional .....	15
Tabel 3.1 Definisi operasional .....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional .....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Kepangkatan .....	51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	52
Tabel 4.7 Kinerja Tugas (Task Performance) .....	53
Tabel 4.8 Kepemimpinan Berbasis Kekuatan .....	54
Tabel 4.9 Self – Efficacy .....	56
Tabel 4.10 Keterikatan Kerja ( Work Engagement ) .....	57
Tabel 4.11 Nilai Factor Loading.....	59
Tabel 4.12 Nilai Outer Loading .....	60
Tabel 4.13 Nilai Cross Loading .....	61
Tabel 4.14 Kriteria Fornell Lackerd .....	61
Tabel 4.15 Nilai Cronbach’s Alpha, rho_A, Composite Reliability, dan AVE .....	62
Tabel 4.16 R – Square.....	63
Tabel 4.17 F – Square .....	65
Tabel 4.19 Uji Hipotesis Langsung.....	66
Tabel 4.20 Uji Hipotesis Tidak Langsung.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Berpikir .....	36
Gambar 4.1 Outer Model .....	64
Gambar 4.2 Inner Model .....	67



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia atau karyawan dipandang sebagai aset penting bagi keberhasilan suatu perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik. Perusahaan yang memperhatikan dan memposisikan karyawannya dengan baik akan mendorong karyawannya berkinerja tinggi. Karyawan yang kinerjanya tinggi, cenderung akan memilih untuk tetap bertahan dan berkontribusi pada organisasinya (*Ferreira et al., 2017: 249*). Dalam hal ini, peran seorang pemimpin sangat penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawannya. Tetapi pada praktiknya, perusahaan seringkali kurang mengoptimalkan peran penting kepemimpinan ini sebagai penggerak sumber daya manusia organisasi yang berkinerja unggul.

Menurut *Linley, Govindji, dan West (2007)*, tugas penting para pemimpin adalah mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan lebih mungkin mencapai tingkat kinerja yang optimal ditempat kerja ketika mereka berfokus pada kekuatan (*strength*) mereka dari pada kelemahan (*weakness*) mereka. Kekuatan adalah karakteristik, sifat, dan kemampuan spesifik individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik (*Linley, Maltby, Khas dan, Hurling, 2011*). Penelitian terdahulu telah menggarisbawahi bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan memungkinkan terjalinnya kerjasama serta terwujudnya visi dan organisasi (*Manaroinsong dkk, 2018*).



Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan hasil kinerja seseorang karena pemimpin mengetahui bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik dalam diri setiap bawahan maupun dengan pimpinan itu sendiri. Pemimpin juga harus mampu menciptakan sikap karyawan yang baik dan suasana kerja yang nyaman agar kinerja karyawan meningkat. Salah satu jenis kepemimpinan yang beberapa tahun ini menarik perhatian para peneliti sebagai faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Strength-Based Leadership* atau kepemimpinan berbasis kekuatan (Chen et al, 2018). Pemimpin berbasis kekuatan ini memfokuskan pada penggunaan kekuatan karyawan dengan membantu mereka mengidentifikasi, memanfaatkan, dan mengembangkan kekuatan mereka (Baker & van Woerkom, 2018).

Selain gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja tugas karyawan adalah keyakinan individu itu sendiri terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau sering disebut *Self – Efficacy*, juga memiliki peran penting dalam menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Bandura, 1997). Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), *self-efficacy* menggambarkan seberapa besar kemungkinan seseorang untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan motivasi yang kuat, memiliki tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan untuk menyelesaikan aktivitas dengan sukses. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi biasanya lebih termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik membuat mereka lebih aktif berpartisipasi dan menunjukkan antusiasme dalam pekerjaan mereka (Gits, 1992).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Wang et al (2023)* menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Berbasis Kekuatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas secara langsung. Akan tetapi, SBL berpengaruh terhadap kinerja tugas melalui mediasi penuh work engagement. Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya oleh *Ding, Yu & Li (2020)* yang membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara SBL dan kinerja tugas.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work engagement* atau keterikatan kerja karyawan. Dengan adanya keterikatan kerja maka karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut *Chien-Hung dan Wen-Cheng (2012)*, keterikatan kerja di sorot sebagai faktor keberhasilan yang signifikan. Individu harus berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi berkelanjutan. Selain itu, keterikatan kerja karyawan sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan (*Bekker et al, 2008*)

Pada era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, perguruan tinggi sebagai salah satu pilar pendidikan dan penelitian memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Universitas Sultan Agung Semarang (UNISSULA), sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi terkemuka di Indonesia, berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan kinerja sumber daya insaninya agar dapat bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Dalam konteks ini, kepemimpinan berbasis kekuatan (*strength-based leadership*) dan *self-efficacy* menjadi dua konsep penting yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memahami bagaimana keduanya dapat mempengaruhi kinerja tugas karyawan melalui *work engagement*.

Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) telah berkembang menjadi Universitas Swasta dengan akreditasi Unggul. Akan tetapi (UNISSULA) masih

menghadapi beberapa permasalahan menyangkut SDI, khususnya pada kinerja Dosen yang masih perlu dioptimalkan. Hal ini ditunjukkan dengan komposisi dosen yang belum optimal dalam aspek Jabatan Fungsional, Jenjang Pendidikan, dan Jenjang kepangkatan.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Dosen Unissula berdasarkan Jabatan Fungsional**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Guru Besar	31	5,62
Lektor Kepala	74	13,41
Lektor	255	46,2
Asisten Ahli	152	27,54
Tanpa Jabatan	40	7,23
<b>Jumlah Total</b>	<b>552</b>	
<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
S3	188	34,06
S2	305	55,25
S1	1	0,18
Sp-1	54	9,78
Sp-2	1	0,18
Tanpa Jenjang	3	0,54
<b>Jumlah Total</b>	<b>552</b>	
<b>Kepangkatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
III/A	16	2,89
III/B	170	30,79
III/C	169	30,66
III/D	45	8,15
IV/A	44	7,97
IV/B	12	2,17
IV/C	5	0,90
IV/D	5	0,90
IV/E	0	0,00
Tanpa Jenjang	86	15,57
<b>Jumlah Total</b>	<b>552</b>	

(Sumber : Dashboard LLDIKTI VI Jawa Tengah)

( Last Update : 05 Agustus 2024)

Data yang disajikan menunjukkan dari total 552 dosen mayoritas memiliki jabatan fungsional Lektor (46.20%) dan Asisten Ahli (27,54%), sementara untuk posisi Lektor dan Guru Besar jumlah totalnya masih kurang dari 20%. Selanjutnya data dosen berdasarkan jenjang Pendidikan menunjukkan bahwa dosen di Universitas Sultan Agung Semarang (UNISSULA) dengan jenjang pendidikan S2 (55.25%) masih lebih banyak dibandingkan dosen yang berpendidikan S3 (34.06%). Kemudian untuk jenjang kepangkatan dosen, proporsi yang besar adalah dosen dengan kepangkatan III/B (30.79%) dan III/C (30.66%) atau total 61.45%, sementara dosen dengan kepangkatan III/D sampai dengan IVD baru sekitar 20%. Data di atas menyiratkan bahwa kinerja dosen di lingkungan Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang masih belum optimal dan perlu untuk terus ditingkatkan.

Penelitian ini relevan dalam konteks saat ini karena semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kekuatan individu dan peningkatan self-efficacy untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian oleh Schaufeli dan Bakker (2004) menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja tugas, yang berarti bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan research gap dan fenomena gap yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“PERAN KEPEMIMPINAN BERBASIS KEKUATAN DAN SELF - EFFICACY DALAM MENINGKATKAN KINERJA TUGAS MELALUI KETERIKATAN KERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA) SEMARANG”***

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepemimpinan berbasis kekuatan dan *Self - Efficacy* dalam meningkatkan kinerja tugas Dosen melalui keterikatan kerja karyawan?

## 1.3 PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, pertanyaan penelitian yang diajukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut

- (1) Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (*Strenghts Based Leadership*) terhadap Kinerja Tugas (*Task Performance*)?
- (2) Bagaimana Pengaruh Self – Efficacy terhadap Kinerja Tugas (*Task Performance*)?
- (3) Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan berbasis Kekuatan (*Strenghts Based Leadership*) terhadap Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)?
- (4) Bagaimana Pengaruh Self – Efficacy terhadap Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)?
- (5) Bagaimana Pengaruh Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) terhadap Kinerja Tugas (*Task Performance*)?

## 1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Mengetahui dan Menganalisis Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (*Strenghts Based Leadership*) terhadap Kinerja Tugas (*Task Performance*).
2. Mengetahui dan menganalisis Bagaiman Pengaruh Self – Efficacy terhadap Kinerja Tugas



3. Mengetahui dan menganalisis Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (*Strenghts Based Leadership*) terhadap Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)
4. Mengetahui dan menganalisis Bagaiman Pengaruh Self – Efficacy terhadap Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)
5. Mengetahui dan menganalisis Bagaimana Pengaruh Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) terhadap Kinerja Tugas (*Task Performance*).

## 1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah :

### 1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian lebih mendalam mengenai sejauhmana peningkatan Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan berbasis kekuatan, Self - Efficacy dan Keterikatan Kerja.

### 2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Khususnya dalam meningkatkan kinerja tugas Dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) melalui peran kepemimpinan berbasis kekuatan, Self - Efficacy dan keterikatan kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Dalam Kajian Pustaka ini akan dibahas beberapa definisi variable yang diteliti beserta indikator-indikatornya, hipotesis yang menjelaskan hubungan antara variable yang diteliti, serta model penelitian yang diusulkan. Landasan teori berfungsi sebagai pijakan konseptual yang penting untuk memahami dan menganalisis variabel-variabel utama dalam penelitian ini. Pertama akan dibahas tentang kinerja tugas. Selanjutnya akan dipaparkan definisi dan dimensi kepemimpinan berbasis kekuatan, Self - Efficacy dan dilanjutkan dengan pembahasan tentang keterikatan kerja. Model penelitian yang diusulkan ditampilkan pada akhir bab, sebelumnya dijelaskan hubungan antar variable yang diteliti dan hipotesis yang diusulkan.

#### **2.1 VARIABEL PENELITIAN**

##### **2.1.1 *Task Performance* ( Kinerja Tugas )**

Kinerja tugas adalah prestasi kerja individu atau tingkat pencapaian tugas yang ditentukan oleh standar atau tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi (Daderman, 2022). Kinerja ini mencakup bagaimana karyawan melaksanakan tugas-tugas spesifik yang menjadi tanggung jawab mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Selain itu Kinerja tugas juga berkaitan dengan efisiensi yaitu kecepatan dan akurasi, dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas – tugas yang berhubungan dengan organisasi secara cepat dan akurat.

Menurut Rizki & Nika (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Tugas, yaitu (Motivasi) dorongan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi seperti teori dua faktor

*Herzberg (1959)* dan teori ekspektansi *Vroom (1964)* menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja tugas. Motivasi adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu demi untuk mencapai standart kesuksesan yang sudah di tetapkan. Kedua (Kompetensi) kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetisi adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang tinggi dan tuntutan kerja oleh perusahaan. Terakhir adalah lingkungan kerja mencakup semua faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan kebijakan organisasi. Menurut studi oleh *Schaufeli dan Bakker (2004)*, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja tugas.

Untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan telah mencapai target yang ditetapkan, metode yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja tugas, termasuk penilaian kinerja oleh atasan, evaluasi diri, dan feedback dari rekan kerja menggunakan metode penilaian kinerja 360 Derajat. Metode ini melibatkan pengumpulan umpan balik dari berbagai sumber, termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, dan terkadang pelanggan (*Ward, 1997*). Umpan balik yang komprehensif ini memberikan pandangan yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan dari berbagai perspektif. Menurut *Wang (2023)* kinerja tugas dapat diukur dengan menggunakan 3 item dari skala yang dikembangkan oleh Goodman dan Svyantek (1999) ketiga item tersebut yaitu “Karyawan ini mencapai tujuan pekerjaan”, “Karyawan ini memenuhi semua persyaratan pekerjaan”, “Karyawan ini berkinerja baik dalam pekerjaan secara keseluruhan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan harapan”. Kinerja tugas yang tinggi dapat membawa berbagai manfaat bagi organisasi, termasuk peningkatan

produktivitas, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Organisasi yang mampu menjaga kinerja tugas karyawan pada tingkat yang tinggi cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka. Menurut penelitian oleh Robbins dan Judge (2019), kinerja tugas yang baik juga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Berbagai strategi dapat diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja tugas karyawan, seperti memberikan pelatihan yang sesuai, menyediakan insentif yang menarik, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut *Armstrong (2021)*, strategi-strategi ini harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dan karakteristik organisasi serta karyawan yang bersangkutan untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pemaparan di atas, kinerja tugas dapat dikonseptualisasikan sebagai prestasi kerja individu atau tingkat pencapaian tugas yang ditentukan oleh standar atau tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Kinerja Tugas ini mencakup seberapa efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, yang mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif dan kreativitas, serta efisiensi penggunaan sumber daya. Kinerja tugas yang baik ditandai dengan kualitas pekerjaan yang tinggi, kuantitas pekerjaan yang memadai, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan masalah, serta penggunaan sumber daya yang efisien.

### **2.1.2 *Strength-Based Leadership* (Kepemimpinan Berbasis Kekuatan)**

Kepemimpinan berbasis kekuatan merupakan pendekatan yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan kekuatan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama (*Ding & Yu, 2020*). Pendekatan ini menekankan pada

aspek positif dari kepemimpinan, mengarahkan perhatian pada potensi dan bakat individu daripada kelemahan mereka. Konsep ini semakin relevan dan mendapat perhatian luas di kalangan akademisi dan praktisi sejak tahun 2022, dengan berbagai penelitian yang menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja tim dan organisasi.

*Wang et al (2023)* mengemukakan bahwa Kepemimpinan Berbasis Kekuatan bertujuan untuk memperkuat kinerja dan kesejahteraan karyawan dengan memanfaatkan kekuatan alami yang dimiliki oleh individu. Pendekatan ini berbeda dengan pendekatan tradisional yang lebih fokus pada memperbaiki kelemahan, karena Kepemimpinan Berbasis Kekuatan lebih menekankan pada pengembangan kekuatan yang sudah ada. Melalui pendekatan ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan, serta mendorong kolaborasi antar anggota tim yang memiliki kekuatan yang saling melengkapi. Dengan demikian, *strengths-based leadership* diharapkan dapat meningkatkan kinerja, keterlibatan, kreativitas, dan kesejahteraan karyawan dalam organisasi

Kepemimpinan berbasis kekuatan dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi dan mengembangkan kekuatan unik setiap anggota tim, kemudian mengarahkan kekuatan-kekuatan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini mendorong pemimpin untuk lebih fokus pada apa yang dapat dilakukan individu dengan baik, daripada memperbaiki kelemahan mereka.

Sedangkan menurut *Ding & Li (2020)* Kepemimpinan berbasis kekuatan merupakan gaya kepemimpinan positif yang bertujuan untuk menumbuhkan pengalaman subjektif yang positif dengan mempromosikan identifikasi, pengembangan, dan penyebaran kekuatan yang dimiliki supervisor dan bawahan, sehingga membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.



Buckingham & Goodall (2022) mengemukakan bahwa Prinsip-prinsip utama kepemimpinan berbasis kekuatan mencakup Identifikasi Kekuatan, Pengembangan Kekuatan, Penggunaan Kekuatan, Pemberdayaan dan Pengakuan.

Kepemimpinan Berbasis Kekuatan sebagai kekuatan pendorong utama untuk penggunaan kekuatan bawahan atau karyawan. Kesejahteraan terkait pekerjaan dan tekanan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan berbasis kekuatan untuk meningkatkan kinerja tugas ( *Ding. Li & Yu, 2020*). Teori – teori menunjukkan bahwa kesejahteraan terkait pekerjaan memiliki peran mediasi dan menjadi faktor yang mempengaruhi Strength Based Leadership (SBL) dan kinerja tugas. Karyawan yang Bahagia secara psikologis lebih cenderung akan meningkatkan produktivitas kerjanya menjadi lebih tinggi ( *Ding et al, 2020*). Pemimpin berbasis kekuatan terlibat dengan tekad, pujian, dan peningkatan kekuatan bawahan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Pemimpin harus menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai dengan keahlian dan kompensasinya dan memberikan ruang dan kebebasan kepada karyawan untuk mengeksplorasi kekuatan mereka di tempat kerja ( *Akter et al., 2021*).

Kepemimpinan berbasis kekuatan memiliki berbagai manfaat bagi organisasi, antara lain adalah Peningkatan kinerja yang Memfokuskan pada kekuatan individu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja ( *Bakker & Albrecht, 2018*), Lalu Keterlibatan karyawan dimana Karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat ketika kekuatan mereka diakui dan dimanfaatkan ( *Christian, Garza, & Slaughter, 2011*), Pengembangan tim yang membangun tim berdasarkan kekuatan anggota dapat menciptakan sinergi dan kolaborasi yang lebih baik, dan retensi karyawan yang membuat karyawan cenderung bertahan lebih lama di organisasi yang mendukung pengembangan kekuatan mereka ( *Ding & Yu, 2020*).

Dari uraian konsep dan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berbasis kekuatan adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus untuk membantu karyawan mengidentifikasi, memanfaatkan, dan mengembangkan kekuatan mereka untuk mencapai tujuan bersama.

### **2.1.3 Self - Efficacy**

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), self-efficacy mencerminkan seberapa besar kemungkinan seseorang untuk berhasil dalam tugas yang dihadapinya. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan untuk melaksanakan aktivitas dengan sukses.

Bandura (1997) juga menekankan bahwa *self-efficacy* mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas pada tingkat kinerja tertentu. Keyakinan ini sangat terkait dengan motivasi karyawan untuk percaya pada diri mereka sendiri dan kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu. *Self – Efficacy* dapat dilihat dari tiga aspek utama. Yang pertama Tingkat (Level) Aspek ini mengacu pada tingkat kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memilih tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, baik yang mudah maupun yang kompleks. Kedua Keluasan (Generality) Dimensi ini berkaitan dengan seberapa luas penguasaan individu terhadap berbagai bidang atau tugas. Individu dengan *self-efficacy* tinggi mampu menguasai beberapa bidang sekaligus, sementara individu dengan *self-efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Dan terakhir adalah Kekuatan (Strength) Aspek ini menekankan pada seberapa kuat atau mantap keyakinan individu terhadap kemampuan mereka. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan berusaha keras untuk mencapai hasil yang diharapkan, bahkan ketika menghadapi hambatan. Ketiga dimensi ini saling berhubungan dan berkontribusi pada bagaimana individu memandang kemampuan mereka dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang dihadapi

Tingkat *Self – Efficacy* yang tinggi memiliki beberapa dampak positif bagi individu dan organisasi. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih optimal dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi (Sari, 2014). *Self-efficacy* dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Karyawan yang yakin akan kemampuannya lebih cenderung menetapkan tujuan yang menantang dan berusaha keras untuk mencapainya, yang mendukung pengembangan pribadi dan kemajuan karier mereka (Kreitner dan Kinicki, 2003). Menurut Bandura (1997) *Self-efficacy* yang tinggi juga berkaitan dengan kesejahteraan emosional yang lebih baik. Individu merasa lebih puas dan bahagia dengan pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kesehatan mental mereka.

Selain berdampak positif untuk individu *self – efficacy* juga berdampak positif bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Venna T.P et al (2017) Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Kinerja individu yang unggul akan berujung pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Kinerja individu yang unggul akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih sukses (Gully, 1997).

Berdasarkan dari teori dan konsep diatas, dalam penelitian ini definisi *self – efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. *Self-efficacy* berkaitan erat dengan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas pada tingkat kinerja tertentu, yang memengaruhi motivasi dan kinerja individu.

#### **2.1.4 Work Engagement ( Keterikatan Kerja ):**

*Work engagement* atau keterikatan kerja adalah konsep yang semakin mendapatkan perhatian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (*van Zyl et al., 2021*). Individu yang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan energi tinggi, keterlibatan penuh, dan konsentrasi penuh pada tugas yang dilakukan.

Menurut *Schaufeli & Bakker (2002)* terdapat tiga dimensi yang perlu dipenuhi untuk mendapatkan manfaat terkait kinerja dari keterikatan kerja, yaitu yang pertama *Vigor (Semangat)* *Vigor* merujuk pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk berusaha keras dalam pekerjaan, serta ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Kedua *Dedication (Dedikasi)* *Dedikasi* mencerminkan perasaan pentingnya, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan terhadap pekerjaan. Individu yang berdedikasi merasa pekerjaan mereka bermakna dan berharga. Terakhir *Absorption (Penyerapan)* *Absorption* merujuk pada tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan

Keterikatan Kerja ( *Work Engagement* ) mengacu pada kondisi pikiran yang positif, menghubungkan individu secara emosional, dan kognitif dengan tugas – tugas mereka melalui beberapa factor. Menurut *Daderman (2023)* Beberapa faktor yang mempengaruhi work engagement di antaranya adalah *Karakteristik Pekerjaan*, Job resources seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, feedback, dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan work engagement. Kedua *Kepemimpinan*, Gaya kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan melalui motivasi instrinsik. Para pemimpin cenderung akan mendorong dan mendukung karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Ketiga *Karakteristik Individu*, Faktor individu seperti optimisme juga berperan penting dalam menentukan tingkat keterlibatan kerja. Karyawan yang terlibat pada kerja organisasi tidak hanya berkinerja baik tetapi juga bersedia bekerja lebih keras dan melampaui tujuan akan keterlibatan kerja mereka di organisasi.

Keterikatan kerja yang tinggi memiliki sejumlah dampak positif, baik bagi individu maupun organisasi. Karyawan yang terlibat secara mendalam pada pekerjaannya biasanya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan mengalami perasaan yang positif, karena mereka lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (*Wang et al., 2023*). Keterikatan kerja yang tinggi berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis yang lebih baik, mengurangi stres dan menciptakan lingkungan yang mendukung (*Liu , 2024*). Organisasi dengan tingkat work engagement yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat turnover karyawan yang lebih rendah, karena karyawan merasa lebih puas, senang dan sulit terlepas dari pekerjaan mereka (*van Zyl et al., 2021*).



Berdasarkan pada pengertian keterikatan karyawan dan pengukuran yang digunakan oleh para peneliti sebelumnya, dalam penelitian ini Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan)

## 2.2 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.2.1 Pengaruh Strengths – Based Leadership terhadap Task Performance

Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (*Strength Based Leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan memanfaatkan kekuatan individu atau organisasi (*Ding et al, 2020*). Pemimpin berbasis kekuatan yang berfokus pada peningkatan kekuatan karyawan akan membuat karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa lebih termotivasi dan terhubung dengan pekerjaan mereka (*Gallup, 2021*). Karyawan yang merasa bahwa pemimpin mereka memperhatikan dan memanfaatkan kekuatan atau kelebihan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang merasa bahwa kekuatan atau kelebihan mereka diabaikan oleh pemimpin mereka. Dengan kata lain, perhatian dan pengakuan terhadap kekuatan individu oleh seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (*Clifton & Hater, 2022*).

Dengan membantu menempatkan karyawan sesuai pada pekerjaan dan kekuatan mereka, karyawan mampu memanfaatkan kemampuan mereka dengan lebih baik (*Ding et al, 2020*), yang diketahui berkorelasi dengan meningkatnya kinerja karyawan. Beberapa penelitian telah menemukan hubungan positif antara penggunaan gaya kepemimpinan berbasis kekuatan dan Kinerja Tugas (*Ding et al, 2020*). Selain itu, dua studi cross-sectional tentang kepemimpinan berbasis kekuatan dan kinerja tugas

karyawan menunjukkan membuktikan bahwa kedua komposisi ini memang berhubungan positif, dan mereka sangat menyarankan untuk mengumpulkan data dari sumber yang berbeda untuk mengonfirmasi hubungan positif ini (Ding et al., 2020; Ding & Yu, 2020b).

Dengan mempertimbangkan pertimbangan-pertimbangan ini, maka hipotesis berikut diajukan:

**Hipotesis 1:** *Strength Based Leadership* berhubungan Positif dengan *Kinerja Tugas*

### 2.2.2 Pengaruh *Self – Efficacy* terhadap *Kinerja Tugas*

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan juga harus memiliki keyakinan pada kemampuan diri mereka yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. *Self-efficacy* memiliki dampak signifikan terhadap seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugas yang mereka hadapi. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi umumnya merasa lebih percaya diri, melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk mencoba kembali, dan dapat menjadi anggota tim yang efektif (Isna & Astuti, 2023). *Self-efficacy* berkembang seiring dengan bertambahnya keterampilan, pengalaman baru, pengambilan risiko, dan usaha berkelanjutan untuk mencapai kesuksesan. Penting untuk membangun rasa *self-efficacy* yang kuat guna meningkatkan kinerja dan menghadapi tantangan di tempat kerja.

Menurut Bandura dan Locke (2020), *self-efficacy* mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas kinerja tugas. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih banyak, berkat motivasi intrinsik yang lebih kuat dan kemauan untuk berusaha lebih keras. Keyakinan *self-efficacy* mempengaruhi bagaimana seseorang mendekati suatu tugas, motivasi

untuk terlibat dalam tugas tersebut, tingkat usaha yang dilakukan, ketahanan saat menghadapi kesulitan, dan hasil kinerja tugas. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk berusaha meningkatkan keyakinan self-efficacy mereka guna memperbaiki kinerja mereka.

Peningkatan self-efficacy, baik secara individu maupun dalam tim, seharusnya menjadi prioritas dalam manajemen. Ketika dilakukan dengan baik, peningkatan self-efficacy dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan berdampak signifikan pada kinerja individu dan tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh *Pulungan & Rivai (2021)* dan *Ardanti & Rahardja (2017)* yang menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**Hipotesis 2.** *Self – Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Tugas*.

### **2.2.3 Pengaruh Strengths - Based Leadership terhadap Keterikatan Kerja**

Ada beberapa alasan mengapa karyawan cenderung menjadi lebih terikat dalam pekerjaan mereka ketika pemimpin mereka menunjukkan gaya kepemimpinan yang kuat. Pertama, Pemimpin yang memanfaatkan kekuatan karyawan akan membuat karyawan merasa bersemangat dan fresh, yang selaras dengan definisi keterikatan kerja sebagai keadaan yang aktif, positif, dan terikat dengan pekerjaan yang positif, aktif, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi (*Wang et al., 2023*). Kedua, pemimpin berbasis kekuatan yang lebih membantu, mendukung dan menghargai karyawan akan cenderung dapat meningkatkan dedikasi, absorpsi, dan semangat karyawan (*Juyumaya & Torres, 2023*). Ketiga, Pemimpin berbasis kekuatan yang dapat menumbuhkan perasaan positif, nyaman dan kompetitif

akan mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya (Jeung & Yoon, 2016; Chen et al., 2020). Karyawan akan terikat dalam aktivitas positif ketika mereka melihat pemimpin menunjukkan sikap kerendahan hati. Pemimpin dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa nyaman dan tanpa rasa takut akibat dedikasinya tidak dihargai dan diinginkan, mengakui kekurangan karyawan serta menghargai atau mengapresiasi kelebihan karyawan juga akan mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan (Rego et al., 2019). Terakhir, pemimpin memanfaatkan, mengembangkan, dan mendukung kekuatan karyawan di tempat kerja akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Hal ini membuat karyawan lebih dapat mengerjakan tugas – tugas nya sesuai dengan kekuatan mereka sehingga dapat menumbuhkan perasaan bersemangat dan perasaan berkompetisi, maka karyawan akan cenderung lebih terikat dan berdedikasi dengan tugas – tugas mereka (Wang et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan gaya kepemimpinan yang dirasakan untuk penggunaan kekuatan karyawan tentang sejauh mana pemimpin secara aktif mendukung penggunaan kekuatan mereka di tempat kerja secara positif berpengaruh terhadap keterikatan kerja (Wng et al., 2023). Pemimpin secara aktif mendukung penggunaan kekuatan mereka di tempat kerja berhubungan positif dengan keterikatan kerja (Keenan & Mostert, 2013; Meyers, Kooij, Kroon, de Reuver, & van Woerkom, 2020). Gaya kepemimpinan juga berhubungan positif dengan motivasi intrinsik dan keterikatan kerja secara berurutan (Liu et al., 2024). Secara keseluruhan, Maka Hipotesis ini yang dapat diajukan:

**Hipotesis 3.** *Strength Based Leadership* berpengaruh Positif Terhadap *Keterikatan Kerja*

#### 2.2.4 Pengaruh Self – Efficacy terhadap Keterikatan Kerja

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu, hal ini cenderung dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki self-efficacy yang tinggi mempengaruhi keterikatan kerja secara positif dengan meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi intrinsik karyawan. Karyawan yang yakin pada kemampuan mereka lebih cenderung merasa terlibat dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan dedikasi yang lebih besar (*Stajkovic dan Luthans, 2021*).

*Luthans et al. (2023)* menemukan bahwa self-efficacy juga berkontribusi pada keterikatan kerja dan meningkatkan ketahanan mereka dalam mengatasi kesulitan pada pekerjaan mereka. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih siap menghadapi kesulitan. Dalam konteks ini self-efficacy berkontribusi pada keterikatan kerja untuk meningkatkan ketahanan dengan membantu karyawan mengatasi stres, mengelola emosi, menetapkan dan mencapai tujuan, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen terhadap organisasi, dan mengurangi risiko burnout. Karyawan yang merasa percaya diri dalam kemampuan mereka lebih mampu menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, yang mendukung keterikatan mereka pada pekerjaan dan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Isna M.A & Astuti (2023)* menunjukkan bahwa pengaruh self – efficacy terhadap keterikatan kerja tergolong tinggi. self efficacy yang tinggi yang dimiliki pegawai akan mengukur keinginan mereka untuk terlibat dengan pekerjaan mereka dengan harapan mereka akan memperoleh hasil yang lebih baik. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (*Firnanda &*



Wijayati, 2021) yang juga menemukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja karyawan.

Dari penjelasan diatas maka dapat diusulkan hipotesis sebagai berikut :

**Hipotesis 4.** *Self – Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Keterikatan Kerja*

### **2.2.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Tugas**

Ciri – ciri individu yang memiliki focus, semangat, dan Profesional dalam melaksanakan tugasnya ditandai dengan tingkat keterikatan karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasa dirinya terlibat aktif dalam pekerjaannya sering kali mendapatkan dorongan atau dukungan baik secara psikologis maupun secara fisik yang akan memotivasi mereka untuk dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan terbaiknya (Zuhaena, 2021; Jeffry & Susi Handayani, 2024). Karyawan yang merasa terikat dalam organisasi atau pekerjaan akan menunjukkan proses pola pikir yang unggul dan selanjutnya dapat meningkatkan kreativitas (Bakker, 2022). Dengan kata lain, karyawan yang terikat akan menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka mengalami kondisi mental yang baik dan memungkinkan mereka untuk menghasilkan ide – ide yang kreatif dan inovatif. Terakhir, Keterikatan Kerja merupakan predictor yang kuat dan akurat dari kinerja tugas di berbagai industry dan jenis pekerjaan lainnya (Knight, Patterson, & Dawson, 2021). Mereka menekankan pentingnya faktor – faktor seperti kepemimpinan yang kreatif, lingkungan kerja yang mendukung, dan peluang pengembangan untuk meningkatkan keterikatan kerja.

Dalam Studi empiris yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2021), penelitian ini menekankan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja tugas melalui peningkatan energi, konsentrasi, dan kepuasan kerja. Mereka



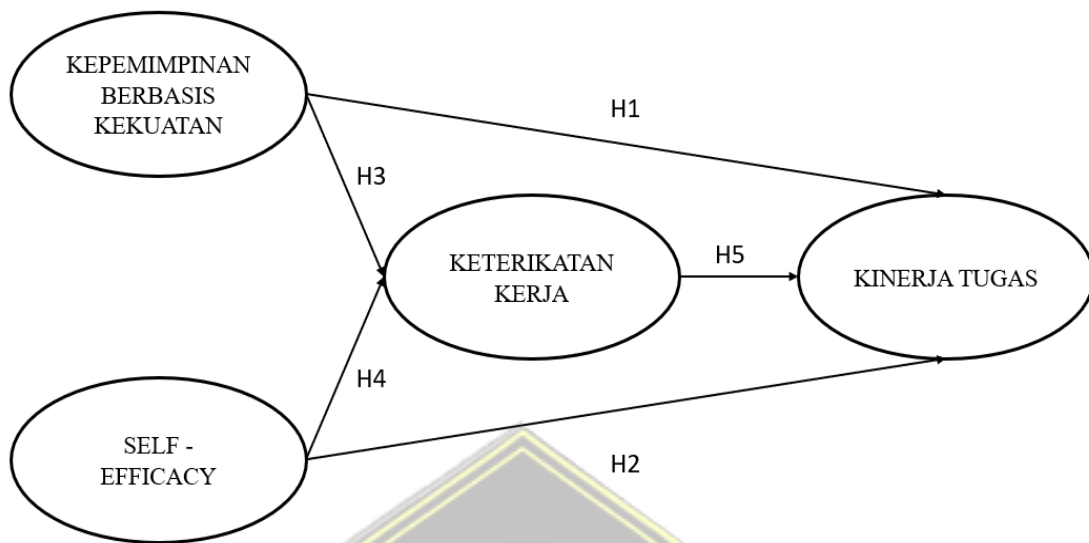
menemukan bahwa karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi dalam tugas – tugas harian mereka. Penelitian sebelumnya juga menemukan pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan (*Haiou Liu et al., 2024*). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan cenderung menunjukkan kinerja tugas yang lebih baik dan menghasilkan kinerja kreatif dan inovatif. Karyawan yang sangat terikat dalam pekerjaan sering menunjukkan aspek positif dan emosi yang baik terhadap pekerjaan, seperti antusiasme, kegembiraan, dan kebahagiaan. Aspek positif ini terkait erat dengan peningkatan kreativitas, karena dapat meningkatkan proses kognitif dan mempromosikan pemikiran divergen (*Liu et al., 2024*).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

**Hipotesis 5.** *Keterikatan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Tugas*



### 2.3 KERANGKA TEORI BERPIKIR



Berdasarkan kerangka berpikir di atas penelitian ini mencoba untuk mengusulkan model peningkatan *task performance* melalui peran kepemimpinan yang berbasis pada kekuatan dalam organisasi (*Strength-Based Leadership*) dan peningkatan kinerja tugas (*task performance*) secara individu oleh *Self - Efficacy* melalui keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (*work engagement*).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, dijelaskan metodologi penelitian yang digunakan dan alat uji statistik untuk menguji hipotesis penelitian yang berfokus pada pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan terhadap kinerja tugas melalui Keterikatan Kerja. Diskusi tentang desain penelitian, pemilihan sampel, instrumen pengukuran, dan prosedur analisis data akan dijelaskan secara rinci dalam bab ini untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang penyelesaian masalah penelitian ini. Bab ini akan terstruktur dengan memulai dari penjelasan tentang desain penelitian yang digunakan, diikuti dengan diskusi tentang bagaimana menentukan populasi dan memilih sampel yang representatif. Setelah itu akan dijelaskan juga alat pengukuran yang digunakan, prosedur yang diikuti dalam pengumpulan data, dan metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis.

#### **3.1 JENIS PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan data numerik dan menganalisisnya menggunakan teknik statistik untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel-variabel dan memeriksa hubungan antar variabel dengan cara yang objektif dan terukur (*Hair et al., 2020*).

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian *Eksplanatory*. Menurut *Creswell (2014)* menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* digunakan untuk memahami sebab-akibat dari suatu fenomena dengan mengidentifikasi variabel independen dan

dependen. Penelitian ini sering kali melibatkan penggunaan metode kuantitatif dan analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel.

## **3.2 POPULASI DAN SAMPEL**

### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek yang diteliti, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang dengan jumlah 552 Dosen berdasarkan *sumber website LLDIKTI Wilayah 6 Jawa Tengah tanggal 05 Agustus 2004*.

### **3.2.2 Sampel**

Sugiyono (2013) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian, sampel diambil dari populasi untuk diobservasi dan dianalisis dengan tujuan agar hasil penelitian tersebut dapat digeneralisasikan ke populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110 orang (20 persen dari populasi) dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Menurut Creswell (2014) mendefinisikan purposive sampling sebagai strategi pengambilan sampel yang melibatkan pemilihan individu atau kelompok yang secara sengaja dipilih karena mereka memiliki pengetahuan atau pengalaman yang relevan dengan masalah penelitian. Tujuan dari teknik ini adalah untuk mendapatkan wawasan yang mendalam dan spesifik tentang

fenomena yang sedang dipelajari. Dalam penelitian ini responden yang dipilih adalah mereka yang merupakan dosen tetap.

### **3.3 SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA**

#### **3.3.1 Sumber Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau asli dengan tujuan spesifik penelitian yang sedang dilakukan. Sumber data primer dan metode pengambilan data primer sangat penting untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan. Dalam penelitian ini sumber data primer didapatkan dari responden yaitu dosen tetap Unissula Semarang melalui penyebaran kuisioner. Partisipasi responden dalam penelitian ini penting untuk memahami bagaimana praktik Kepemimpinan berbasis kekuatan dan self – Efficacy yang dipersepsikan oleh karyawan dapat mempengaruhi keterikatan kerja dan kinerja tugas karyawan dalam Unissula Semarang.

#### **3.3.2 Sumber Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh orang lain selain peneliti yang sedang melakukan penelitian. Data ini biasanya tersedia dalam bentuk yang telah diolah dan dipublikasikan untuk tujuan tertentu, seperti laporan, artikel, buku, atau basis data. Dalam penelitian ini sumber data diantaranya diperoleh melalui website LLDIKTI wilayah 6 dan juga melalui jurnal atau artikel yang diterbitkan dalam jurnal akademik dan ilmiah yang mencakup bidang studi yang relevan dengan topik yang diteliti khususnya terkait *variable strength-based leadership, Self- Efficacy, work engagement* dan *task performance*

### 3.3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merujuk pada teknik atau prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dalam penelitian atau studi tertentu. Pemilihan metode pengumpulan data sangat penting karena akan mempengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan Kuesioner baik dalam bentuk *hardcopy* (cetak) maupun kuesioner yang dibagikan secara *online* melalui link (*Google Form*). Distribusi kuesioner secara fisik dilakukan untuk mengumpulkan data dari dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Unissula dengan menyebarkan sejumlah 80 kuesioner melalui bantuan Kepala Tata Usaha. Sementara itu untuk pengumpulan data dari dosen di Fakultas lain dilakukan secara *online* dengan mendistribusikan link tersebut melalui bantuan media sosial (WA pribadi atau WA group dosen) dengan bantuan dosen pembimbing untuk bisa diisi dan ditanggapi oleh responden.

## 3.4 VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

### 3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel yang tercakup dalam penelitian meliputi Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (*Strength Based Leadership*) dan *Self – Efficacy* sebagai Variabel Independent. Variabel ini merupakan faktor utama yang diteliti dalam hubungannya dengan keterikatan kerja dan kinerja tugas karyawan. Kemudian ada Kinerja Tugas Karyawan (*Task Performance*) sebagai Variabel Dependent. Variabel ini merupakan hasil akhir dari pengaruh Kepemimpinan berbasis kekuatan, *Self- Efficacy* dan keterikatan kerja terhadap karyawan. Dan terakhir ada Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) sebagai Variabel Mediasi atau Intervening. Variabel ini berperan sebagai mediator antara kepemimpinan berbasis kekuatan dan kinerja tugas karyawan.



Keterikatan kerja dianggap sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan kedua variabel tersebut. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan berbasis kekuatan, self – efficacy, keterlibatan kerja, kinerja tugas karyawan dalam kampus Unissula Semarang.

### 3.4.2 Definisi Operasional

**Tabel 3.1 Definisi operasional**

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
1.	<b>Kinerja Tugas (Task Performance) (Y)</b>	Kinerja tugas adalah prestasi kerja individu atau tingkat pencapaian tugas yang ditentukan oleh standar atau tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kualitas Pekerjaan</b></li> <li>• <b>Kuantitas Pekerjaan</b></li> <li>• <b>Ketepatan Waktu</b></li> <li>• <b>Inisiatif dan Kreativitas</b></li> <li>• <b>Efisiensi Penggunaan Sumber Daya</b></li> </ul> <p>(Daderman, 2022)</p>	<b>Likert 1-5</b>
2.	<b>Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (Strength Based Leadership) (X1)</b>	Pendekatan kepemimpinan yang berfokus untuk membantu karyawan mengidentifikasi, memanfaatkan, dan mengembangkan kekuatan mereka.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pengakuan kekuatan</b></li> <li>• <b>Pengembangan kekuatan</b></li> <li>• <b>Penyesuaian tugas dengan kekuatan</b></li> <li>• <b>Umpan balik positif</b></li> <li>• <b>Dukungan untuk pertumbuhan</b></li> </ul> <p>(Ding, Yu &amp; Li. 2020)</p>	<b>Likert 1-5</b>

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
3.	<b>Self – Efficacy (X2)</b>	keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tingkat (Level)</b></li> <li>• <b>Keluasan (Generality)</b></li> <li>• <b>Kekuatan (Strength)</b></li> </ul> <p>(Bandura, 1997)</p>	
4.	<b>Keterikatan Kerja (Work Engagement) (M)</b>	Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh <i>vigor</i> (semangat), <i>dedication</i> (dedikasi), dan <i>absorption</i> (penyerapan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vigor (Semangat)</i></li> <li>• <i>Dedication (Dedikasi)</i></li> <li>• <i>Absorption (Penyerapan)</i></li> </ul> <p>(Schaufeli &amp; Bakker 2002)</p>	<b>Likert 1-5</b>

### 3.5 TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah proses pengolahan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik ini mencakup berbagai metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel (Sugiyono, 2013). Proses dalam analisis data adalah dengan mengelompokkan data sesuai variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, lalu menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan pengukuran untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan pengukuran untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan.

### 3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data atau membuat ringkasan data pada tahap pertama analisis data. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran tendensial sentral dan ukuran variabilitas. Ukuran tendensial sentral digunakan untuk menentukan nilai yang umum dari suatu kelompok nilai. Dalam penelitian ini, digunakan tiga nilai yaitu Mean (rata-rata), Median (nilai tengah), dan Mode (data yang sering muncul). Sedangkan ukuran variabilitas digunakan untuk menunjukkan bagaimana penyebaran nilai suatu kelompok. Variabilitas adalah penyebaran nilai-nilai variabel dari suatu tendensial sentral. Dalam penelitian ini, ukuran variabilitas yang digunakan adalah range dan standar deviasi.

### 3.6 UJI INSTRUMENT

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Instrumen ini dapat berupa kuesioner, wawancara, observasi, atau tes. Pada penelitian kuantitatif, alat pengumpulan data yang digunakan peneliti dikembangkan dari jabaran variabel yang dikembangkan oleh teori – teori yang akan di uji melalui kegiatan penelitian ini *Sugiyono (2013)*.

Pada penelitian ini, menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban. Rensis Likert yang menciptakan skala ini, mendefinisikan skala Likert sebagai teknik pengukuran yang menggunakan serangkaian pernyataan untuk mengukur sikap, di mana responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap setiap pernyataan. Skala Likert sering digunakan dalam penelitian karena pembuatannya relative lebih mudah dan reliabilitasnya yang tinggi. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur akan di

analisis menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pertanyaan.

### **3.7 OUTER MODEL**

Outer model dalam Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) adalah bagian dari model yang menjelaskan hubungan antara konstruk laten (variabel yang tidak dapat diukur langsung) dan indikator-indikatornya (variabel pengamatan) yang dapat diukur langsung. Hair et al. (2019) menyatakan bahwa outer model bertujuan untuk memverifikasi seberapa baik indikator-indikator dalam suatu konstruk mampu mencerminkan atau mengukur konstruk tersebut secara akurat. Henseler et al. (2009) menambahkan bahwa evaluasi outer model mencakup pengujian validitas dan reliabilitas, yang membantu memastikan konsistensi dan akurasi pengukuran pada konstruk laten. Outer model ini berfokus pada pengukuran konstruk dan berfungsi sebagai dasar untuk menginterpretasi model struktural secara keseluruhan dalam analisis PLS-SEM.

#### **3.7.1 Outer Loading (Loading Factor)**

Outer loading atau loading factor merupakan ukuran penting dalam (PLS-SEM) yang menggambarkan kekuatan hubungan antara suatu indikator dan konstruk latennya. Menurut Hair et al. (2019), outer loading adalah korelasi antara indikator dengan konstruk yang diukur, di mana nilai idealnya adalah  $> 0,7$ . Nilai ini menunjukkan bahwa indikator tersebut cukup baik dalam merepresentasikan konstruknya. Jika outer loading di bawah 0,7, indikator tersebut dapat dianggap kurang valid atau tidak konsisten dalam mengukur konstruk dan bisa dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model, terutama jika tidak penting secara teoritis. Chin (1998) menambahkan bahwa

outer loading yang tinggi menandakan bahwa variabel indikator memiliki keandalan yang tinggi dan mampu secara kuat mencerminkan variansi konstruk laten.

### **3.7.2 *Convergent Validity***

Validitas konvergen merupakan ukuran yang menggambarkan sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk mampu merefleksikan konstruk tersebut dengan baik. Menurut Hair et al. (2019), validitas konvergen dinilai melalui tingkat korelasi antar indikator dalam sebuah konstruk, dengan Average Variance Extracted (AVE) sebagai indikator utama. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% variansi indikatornya. Fornell dan Larcker (1981) menyatakan bahwa validitas konvergen yang tinggi menandakan bahwa indikator-indikator tersebut konsisten dalam mencerminkan konstruk, sehingga model pengukuran tersebut dianggap andal.

### **3.7.3 *Discriminant Validity***

Validitas diskriminan adalah ukuran yang memastikan bahwa suatu konstruk dalam model secara empiris berbeda dari konstruk lainnya. Hair et al. (2019) menyatakan bahwa validitas diskriminan mengindikasikan sejauh mana sebuah konstruk memiliki perbedaan yang memadai dengan konstruk lain, sehingga indikator-indikator dalam satu konstruk tidak mengukur konstruk lain secara signifikan. Fornell dan Larcker (1981) mengajukan bahwa validitas diskriminan dapat diuji dengan membandingkan akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain, nilai akar AVE yang lebih besar dari korelasi menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Henseler et al. (2015) juga merekomendasikan penggunaan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT),



yang nilainya sebaiknya di bawah 0,9, untuk memastikan bahwa konstruk yang ada dalam model benar-benar berbeda satu sama lain.

#### **3.7.4 Reliabilitas (*composite dan Cronbach's Alpha*)**

Composite Reliability (CR) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator dalam suatu konstruk. Menurut Bagozzi & Yi (1988), nilai CR yang dianggap baik adalah di atas 0,7. Sementara itu, Cronbach's Alpha juga merupakan ukuran reliabilitas internal, di mana Hair et al. (2019) merekomendasikan nilai lebih dari 0,7 sebagai indikator yang menunjukkan reliabilitas yang baik.

### **3.8 INNER MODEL**

Inner model dalam (PLS-SEM) menggambarkan hubungan antara konstruk laten dalam struktur model. Menurut Hair et al. (2019), inner model menunjukkan interaksi dan hubungan antara konstruk laten serta menggambarkan bagaimana satu konstruk dapat mempengaruhi konstruk lainnya. Evaluasi inner model sangat penting untuk memahami dinamika variabel yang terlibat. Henseler et al. (2009) menjelaskan bahwa analisis inner model bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian dan melibatkan pengujian koefisien jalur (path coefficients) yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar konstruk.

#### **3.8.1 F - Square**

Pengukuran  $f^2$  (f Square) dalam PLS-SEM digunakan untuk menilai efek ukuran (effect size) dari variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen). Kriteria interpretasinya adalah sebagai berikut:

$F^2 > 0,02$  = Efek kecil atau lemah

$F^2 > 0,15$  = Efek sedang atau moderat

$F^2 > 0,35$  = Efek besar atau kuat

Jika Nilai  $f^2 < 0,02$  maka efek dari variabel tersebut dapat dianggap sangat kecil atau tidak signifikan dalam konteks yang di ujikan.

### 3.8.2 R - Square

*R - Square* atau Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, dimana semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

### 3.8.3 Q - Square

Selain memperhatikan R-Square ( $R^2$ ), penilaian model juga dapat dilakukan dengan melihat Q-Square ( $Q^2$ ) untuk mengevaluasi relevansi prediksi dalam model konstruktif. Q-Square mengukur sejauh mana model mampu memprediksi nilai observasi dan estimasi parameternya, di mana nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari 0 menunjukkan kemampuan prediksi yang baik.

## 3.9 UJI HIPOTESIS

### 3.9.1 Uji Hipotesis Langsung

Uji hipotesis langsung adalah proses untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model. Ini dilakukan dengan membandingkan nilai yang diperoleh dari data dengan nilai yang diharapkan berdasarkan hipotesis yang diajukan.

### 3.9.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikansi 5%.

$H_0$  : tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

$H_a$  : ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengukuran korelasi ( $r$ ) berguna untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel sebagai berikut :

Kedua variabel tidak terdapat hubungan (nilai  $r = 0$ )

Hubungan kedua variabel cukup kuat (nilai  $r = \pm 0,5$ )

Hubungan kedua variabel kuat (nilai  $r = \pm 0,75$ )

Hubungan kedua variabel sangat kuat (nilai  $r = 1$ )

### 3.9.4 Uji Hipotesis Tidak Langsung

Uji hipotesis tidak langsung bertujuan untuk mengevaluasi apakah pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen terjadi melalui variabel mediasi. Dalam hal ini, variabel mediasi menjembatani hubungan antara variabel independen dan dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menggunakan software SmartPLS dan pembahasan hasilnya. Pertama, akan dipaparkan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini. Selanjutnya disajikan hasil analisis deskriptif tanggapan responden untuk masing-masing variable penelitian yang meliputi strength-based leadership, self-efficacy, work engagement dan task performance. Bagian ketiga menyajikan hasil analisis *outer model*, *inner model* dan pengujian hipotesis. Bab ini diakhiri dengan pembahasan hasil pengujian hipotesis dengan lebih rinci.

#### **4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan melibatkan 51 Responden Dosen tetap dan Dosen yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Proses pengumpulan data dilaksanakan selama periode waktu 5 pekan dari tanggal 19 Agustus 2024 s/d tanggal 28 September 2024. Dari jumlah 80 kuesioner fisik yang didistribusikan, terkumpul sejumlah 37. Sementara itu tanggapan yang diperoleh secara online hanya terkumpul sejumlah 14 Responden yang berpartisipasi. Sebagian besar responden merupakan dosen Fakultas ekonomi yang berjumlah 37 dosen (72,55 %), Fakultas Hukum 6 dosen (11,76 %), dan sisanya berasal dari Fakultas lain seperti Fakultas Kedokteran, Fakultas Kedokteran Gigi, Keperawatan, Agama Islam dan Tekonologi Industri. Hal ini berarti tingkat *response rate* dalam penelitian hanya sebesar 46,36 %. Hal ini kemungkinan disebabkan karena topik penelitian yang sedikit sensitive tentang kepemimpinan dan masalah privacy karena dalam penyebaran dan pengumpulan kuesioner fisik peneliti tidak menyediakan amplop tertutup.

#### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – Laki	21	41,18 %
2.	Wanita	30	58,82 %
	<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer 2024.

Dari table 4.1, terlihat bahwa mayoritas responden adalah dosen Wanita dengan jumlah 30 responden (58.82 %). Sementara dosen Laki – laki sebanyak 21 orang (41,18 %). Secara keseluruhan, dari total 51 responden didominasi oleh dosen wanita.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Range Usia	Jumlah	Persentase
1.	21 – 30	4	7,84%
2.	31 – 40	13	25,49%
3.	41 – 50	12	23,53%
4.	51 – 65	22	43,14%
	<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer 2024

Dari table 4.2, total 51 responden menunjukkan bahwa responden mayoritas berusia 51 – 65 tahun dengan jumlah sebanyak 22 orang atau sebesar 43,14 %. Sementara responden berusia 31- 40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 25,49 % dan responden berusia 41 – 50 sebanyak 12 orang atau sebesar 23,53 %. Sedangkan responden dengan usia 21 – 30 tahun memiliki persentase paling rendah yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 7,84 %.



#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	S2	32	62,75%
2.	S3	19	37,25%
	<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer 2024.

Dari table 4.3, terlihat bahwa Pendidikan terakhir dari Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Pendidikan S2 yaitu berjumlah 32 dosen atau sebesar 62,75 %. Sedangkan responden dengan Pendidikan S3 hanya berjumlah 19 dosen atau sebesar 37,25 %. Data ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan Magister (S2) lebih besar proporsinyadibandingkan dengan responden yang telah menyelesaikan pendidikan Doktoral (S3).

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional (Jafung)

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

No	Jabatan Fungsional	Jumlah	Persentase
1.	Lektor Kepala	6	11,76%
2.	Lektor	13	25,49%
3.	Guru Besar	4	7,84%
4.	Asisten Ahli	14	27,45%
5.	Belum Punya Jafung	14	27,45%
	<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer 2024.

Dari table 4.4, dari total 51 responden menunjukkan bahwa responden dengan Jabatan Fungsional paling banyak didominasi oleh dosen dengan jabatan fungsional sebagai Asisten Ahli dan dosen yang belum mempunyai jabatan fungsional yaitu masing – masing sebanyak 14 Orang atau sebesar 27,45 %. Sedangkan dosen dengan

Jabatan Fungsional sebagai Guru Besar memiliki jumlah yang paling sedikit, hanya berjumlah 4 Orang atau sebesar 7,84 %. Adapun dosen dengan Jabatan Fungsional sebagai Lektor sebanyak 13 Orang (25,49 %) dan dosen dengan Jabatan Fungsional sebagai Lektor Kepala sebanyak 6 Orang (11,76 %). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih berada di posisi Asisten Ahli atau belum memiliki jabatan fungsional, dengan proporsi yang cukup besar pada jabatan Lektor.

#### 4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan

Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Kepangkatan

No	Kepangkatan	Jumlah	Persentase
1.	III A	3	5,88%
2.	III B	16	31,37%
3.	III C	9	17,65%
4.	III D	5	9,80%
5.	IV A	10	19,61%
6.	IV B	2	3,92%
7.	IV C	2	3,92%
8.	IV D	0	0,00%
9.	IV E	0	0,00%
10.	TANPA PANGKAT	4	7,84%
	<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer 2024.

Table 4.5 di atas menunjukkan bahwa, dari total 51 Responden yang sudah memberikan jawaban, mayoritas memiliki pangkat III B dengan jumlah 16 dosen (31,37%). Pangkat berikutnya yang mendominasi adalah IV A dengan 10 dosen (19,61%), dan diikuti oleh III C dengan 9 dosen (17,65%). Sementara itu, 5 dosen (9,80%) memiliki pangkat III D, dan 3 dosen (5,88%) memiliki III A. Untuk yang berpangkat IV B dan IV C ada 2 dosen (3,92%). Selain itu ada 4 responden (7,84%)

yang belum memiliki pangkat, sedangkan untuk pangkat IV D dan IV E tidak ada dosen yang ikut berpartisipasi sebagai responden (0,00%). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari dosen dengan golongan pangkat menengah, khususnya di tingkat III B.

#### 4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1.	Dosen Tetap	48	94,12%
2.	PNS/DPK	1	1,96%
3.	NIDK	2	3,92%
	<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer 2024.

Table 4.6 di atas menunjukkan bahwa, dari total 51 responden mayoritas memiliki Status Kepegawaian sebagai Dosen Tetap sebanyak 48 dosen atau sebesar 94,12 %. Sedangkan responden dengan status kepegawaian PNS/DPK sebanyak 1 dosen (1,95 %) dan responden dengan status kepegawaian NIDK sebanyak 2 dosen (3,92 %). Secara keseluruhan responden memiliki Status Kepegawaian sebagai Dosen Tetap.

## 4.2 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Deskripsi variabel penelitian mencakup pengukuran hasil indeks pada setiap indikator menggunakan metode pengolahan data SEM-PLS. Penilaian responden dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Score Penilaian Terendah : 1

Score Penilaian Tertinggi : 5

Interval  $\frac{5-1}{3} = 1,33$

Dengan demikian, peneliti berhasil menetapkan batasan penelitian untuk setiap variabel sebagai berikut:

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 – 3,66 = Sedang

3,67 – 5,00 = Tinggi

#### 4.2.1 Kinerja Tugas ( *Task Performance* )

Dalam penelitian ini Kinerja Tugas merupakan prestasi kerja individu atau tingkat pencapaian tugas yang ditentukan oleh standar atau tujuan yang sudah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Tabel 4.7 Kinerja Tugas (*Task Performance*)

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Mean	Kategori
1.	Mencapai target kerja yang ditetapkan.	0	0	5	33	13	212	4,15	Tinggi
2.	Meningkatkan Kualitas Pekerjaan.	0	0	1	26	24	227	4,45	Tinggi
3.	Menyelesaikan Tugas tepat waktu.	0	0	3	35	13	214	4,20	Tinggi
4.	Mencari cara dalam meningkatkan kinerja.	0	0	2	26	23	225	4,41	Tinggi
5.	Menetapkan tujuan dengan jelas dan spesifik dalam Tugas.	0	0	7	30	14	211	4,13	Tinggi
<b>TOTAL</b>								<b>4,27</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Kuesioner 2024.

Dari data di atas, rata – rata skor dari variable Kinerja Tugas menunjukkan nilai sebesar 4,27 yang termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Responden secara konsisten menunjukkan performa kerja yang baik. Hasil ini juga didukung dengan nilai – nilai indikatornya yang tergolong tinggi. Nilai tertinggi ditemukan dalam indikator Meningkatkan Kualitas pekerjaan, dan Nilai terendah ditemukan dalam indikator Menetapkan tujuan dengan jelas dan spesifik dalam tugas dengan nilai sebesar 4,13. Indikator dengan nilai tertinggi adalah peningkatan kualitas pekerjaan, menandakan bahwa para responden fokus untuk menghasilkan output yang lebih baik dan terus berupaya memperbaiki mutu hasil kerjanya. Hal ini mencerminkan komitmen kuat terhadap standar kerja yang tinggi dan peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

#### **4.2.2 *Strength Based Leadership* (Kepemimpinan Berbasis Kekuatan)**

Kepemimpinan berbasis kekuatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kepemimpinan yang berfokus untuk membantu karyawan mengidentifikasi, memanfaatkan, dan mengembangkan kekuatan atau potensi diri mereka dengan indikator umpan balik yang positif, pengakuan kekuatan, pengembangan kekuatan, penyesuaian tugas dengan kekuatan, dan dukungan untuk pertumbuhan digunakan untuk mengukur variable ini. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Kepemimpinan Berbasis Kekuatan

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Mean	Kategori
1.	Memberikan Umpan Balik Positif berdasarkan kemampuan potensi dosen.	0	0	8	28	15	211	4,13	Tinggi
2.	Mengakui dan menghargai kemampuan/potensi dosen.	0	0	7	32	12	209	4,10	Tinggi
3.	Membantu mengembangkan potensi dosen	0	2	7	25	17	210	4,11	Tinggi
4.	Menciptakan Lingkungan Kerja yang mendukung Pengembangan potensi dosen	0	2	5	33	11	206	4,04	Tinggi
5.	Memberikan tugas sesuai kemampuan/potensi dosen	0	0	7	34	10	207	4,06	Tinggi
<b>TOTAL</b>								<b>4,09</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Data Kuesioner 2024.*

Berdasarkan data pada table 4.8, rata-rata skor untuk variabel Kepemimpinan Berbasis Kekuatan menunjukkan nilai sebesar 4,09 yang masuk dalam kategori tinggi (di atas 3,67). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan atasan langsung mereka telah menjalankan kepemimpinannya dengan mendasarkan pada kekuatan atau potensi yang dimiliki masing-masing dosen. Selain itu, setiap indikator yang digunakan juga berada dalam kategori tinggi. Skor tertinggi, yaitu 4,13 ada pada indikator ke-1 yaitu Pemimpin/atasan langsung memberikan umpan balik yang positif berdasarkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh para dosen.. Sedangkan skor terendah, sebesar 4,04 terdapat pada indikator ke-4 yaitu pemimpin



(atasan langsung) menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dosen berdasarkan kemampuan dan potensi mereka. Dengan demikian dalam penelitian ini atasan langsung dinilai telah menjalankan kepemimpinan berdasarkan kekuatan dengan baik dimana pemimpin mempertimbangkan kemampuan dan potensi diri dosen, baik dalam hal memberikan umpan balik yang positif terhadap hasil kerja dosen, pengembangan kemampuan dan potensi, pengakuan dan penghargaan yang diberikan, dalam pemberian tugas pekerjaan, serta dalam penciptaan lingkungan yang mendukung.

#### 4.2.3 *Self – Efficacy*

*Self – Efficacy* dalam penelitian ini adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas tertentu yang diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: Tingkat (*Level*), Keluasan (*Generality*), dan Kekuatan (*Strength*). Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9 *Self – Efficacy*.

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Mean	Kategori
1.	keyakinan diri bahwa keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan tugas	0	0	1	34	16	219	4,30	Tinggi
2.	Keyakinan diri dapat menggunakan keterampilan untuk menghadapi berbagai situasi kerja.	0	0	0	31	20	224	4,40	Tinggi

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Mean	Kategori
3.	Keyakinan dapat menyelesaikan tugas sehari-hari	0	0	3	28	20	221	4,33	Tinggi
4.	Keyakinan dalam mengatasi tantangan di tempat kerja	0	1	1	35	14	215	4,22	Tinggi
5.	Keyakinan terhadap kemampuannya memberikan hasil baik dalam keadaan sulit	0	0	1	31	19	222	4,35	Tinggi
<b>TOTAL</b>								<b>4,32</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Data Kuesioner 2024.*

Berdasarkan table 4,9 di atas, rata – rata skor variable *Self – Efficacy* menunjukkan nilai sebesar 4,32 yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Setiap indikator yang digunakan untuk variable ini juga tergolong tinggi. Nilai tertinggi ditemukan dalam indikator ke-2 yaitu keyakinan terhadap kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi kerja (keluasan/generalality) dengan nilai 4,40. Sedangkan nilai terendah, 4,22 terdapat pada indikator ke-4 yaitu keyakinan dalam mengatasi tantangan di tempat kerja. Skor tinggi ini juga menunjukkan keyakinan dosen bahwa mereka merasa mampu menghadapi berbagai situasi kerja yang berbeda, mencapai hasil yang diinginkan bahkan dalam situasi yang sulit, menyelesaikan tugas pekerjaan sehari-hari, menggunakan ketrampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan yang muncul di tempat kerja.

#### 4.2.4 Keterikatan Kerja ( *Work Engagement* )

Dalam penelitian ini Keterikatan Kerja merupakan pikiran positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh *Vigor* ( semangat ), *Dedication* ( dedikasi ), dan *Absorption* ( penyerapan ).

Tabel 4.10 Keterikatan Kerja ( *Work Engagement* )

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Mean	Kategori
1.	Antusias dalam mengerjakan tugas.	0	0	5	27	19	218	4,27	Tinggi
2.	Bersemangat dalam bekerja	0	0	3	31	17	218	4,27	Tinggi
3.	Bangga dalam menjalani profesi	0	0	3	21	27	228	4,47	Tinggi
4.	Penuh energi untuk terus berkembang dan belajar	0	0	5	30	16	215	4,22	Tinggi
<b>TOTAL</b>								<b>4,30</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Kuesioner 2024.

Dari table 4.10 di atas menunjukkan, rata – rata skor untuk variable Keterikatan kerja sebesar 4,30 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dalam variable ini Indikator dengan nilai tertinggi adalah rasa bangga dalam menjalani profesi, dengan skor 4,47 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bangga dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah dengan score 4,22 adalah penuh energi untuk terus berkembang dan dan belajar. Dengan nilai rata – rata indicator yang tinggi ini mencerminkan bahwa dosen di Unnisula sangat terlibat dan memiliki rasa bangga dalam menjalankan profesi, semangat dalam bekerja, antusias dalam mengerjakan tugas dan penuh energi untuk terus berkembang

## 4.3 HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN

### 4.3.1 Outer Model

#### 4.3.1.1 Convergent Validity

Covergent Validity adalah jenis validitas konstruk yang memastikan bahwa beberapa instrumen atau indikator yang dirancang untuk mengukur konsep atau variabel yang sama menghasilkan hasil yang serupa dan berkorelasi tinggi. *Convergent validity* menunjukkan bahwa semua item atau variabel yang digunakan dalam pengukuran benar-benar mengukur hal yang sama dan saling berhubungan. Jika suatu indikator memiliki korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur, hal tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut merepresentasikan konstruk dengan baik.

Tabel 4.11 Nilai Factor Loading

Item	Kepemimpinan Berbasis Kekuatan	Self – Efficacy	Keterikatan Kerja	Kinerja Tugas
SBL1	0,883			
SBL2	0,904			
SBL3	0,912			
SBL4	0,825			
SBL5	0,819			
SE1		0,783		
SE2		0,737		
SE3		0,720		
SE4		0,773		
SE5		0,804		
KK1			0,856	
KK2			0,876	
KK3			0,733	
KK4			0,813	
KK5			0,405	
KK6			0,574	
KT1				0,712
KT2				0,817
KT3				0,839
KT4				0,839
KT5				0,756

Sumber : Olah data Smart PLS 2024.

Dari table 4.11 di atas, Terlihat adanya korelasi yang kuat antara nilai-nilai item indikator dari satu variabel dengan variabel lainnya, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *outer loading* yang lebih dari 0,70. Namun, item KK5 dan KK6 dalam Keterikatan Kerja memiliki nilai yang rendah (0,405 dan 0,574), sehingga dikeluarkan dan tidak digunakan sebagai indikator keterikatan kerja.

Tabel 4.12 Nilai Outer Loading

Item	Kepemimpinan Berbasis Kekuatan	Self – Efficacy	Keterikatan Kerja	Kinerja Tugas
SBL1	0,883			
SBL2	0,904			
SBL3	0,912			
SBL4	0,825			
SBL5	0,819			
SE1		0,783		
SE2		0,737		
SE3		0,720		
SE4		0,773		
SE5		0,804		
KK1			0,856	
KK2			0,876	
KK3			0,733	
KK4			0,813	
KT1				0,712
KT2				0,817
KT3				0,839
KT4				0,839
KT5				0,756

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Setelah dikeluarkan dan dilakukan analisis ulang, terlihat adanya korelasi yang kuat antara nilai-nilai item indikator dari satu variabel dengan variabel lainnya, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *outer loading* yang lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel tersebut valid.

#### 4.3.1.2 Discriminant Validity

*Discriminant Validity* bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk yang berbeda benar-benar saling berbeda dan tidak berkorelasi tinggi satu sama lain. Ini penting untuk menunjukkan bahwa alat ukur dapat membedakan dengan baik antara konsep yang diukur, sehingga menghindari tumpang tindih antar konstruk.

Tabel 4.13 Nilai Cross Loading

Item	Keterikatan Kerja	Kinerja Tugas	Kepemimpinan Berbasis Kekuatan	Self – Efficacy
KK1	0,864	0,595	0,309	0,597
KK2	0,907	0,700	0,320	0,666
KK3	0,738	0,521	0,333	0,533
KK4	0,833	0,761	0,356	0,675
KT1	0,489	0,710	0,268	0,502
KT2	0,672	0,818	0,374	0,697
KT3	0,659	0,841	0,386	0,656
KT4	0,701	0,838	0,493	0,697
KT5	0,540	0,755	0,511	0,489
SBL1	0,317	0,404	0,885	0,410
SBL2	0,369	0,539	0,905	0,464
SBL3	0,380	0,450	0,911	0,445
SBL4	0,308	0,356	0,823	0,288
SBL5	0,327	0,463	0,819	0,374
SE1	0,680	0,633	0,299	0,789
SE2	0,597	0,493	0,089	0,743
SE3	0,418	0,508	0,497	0,718
SE4	0,527	0,604	0,393	0,767
SE5	0,584	0,697	0,497	0,800

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.



Tabel 4.14 Kriteria Fornell Lackerd

	Keterikatan Kerja	Kinerja Tugas	SBL	Self Efficacy
Keterikatan Kerja	0,837			
Kinerja Tugas	0,780	0,794		
SBL	0,393	0,515	0,870	
Self efficacy	0,743	0,776	0,462	0,764

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024

Dari table *Cross Loading* (4.13) dan Kriteria *Fornell Lackerd* (4.14) di atas, dapat diamati bahwa secara keseluruhan semua item menunjukkan *loading* yang lebih tinggi pada konstruk yang sesuai, yang menandakan bahwa validitas diskriminan dapat terpenuhi. Item-item dari masing-masing konstruk memiliki *loading* yang lebih tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya, menunjukkan tidak adanya tumpang tindih yang signifikan antara konstruk-konstruk tersebut.

#### 4.3.1.3 Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Validitas dan Reliabilitas konstruk sangat penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan relevan dalam menilai fenomena yang diteliti. Validitas memastikan bahwa alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara Reliabilitas memastikan bahwa pengukuran tersebut konsisten dan stabil.

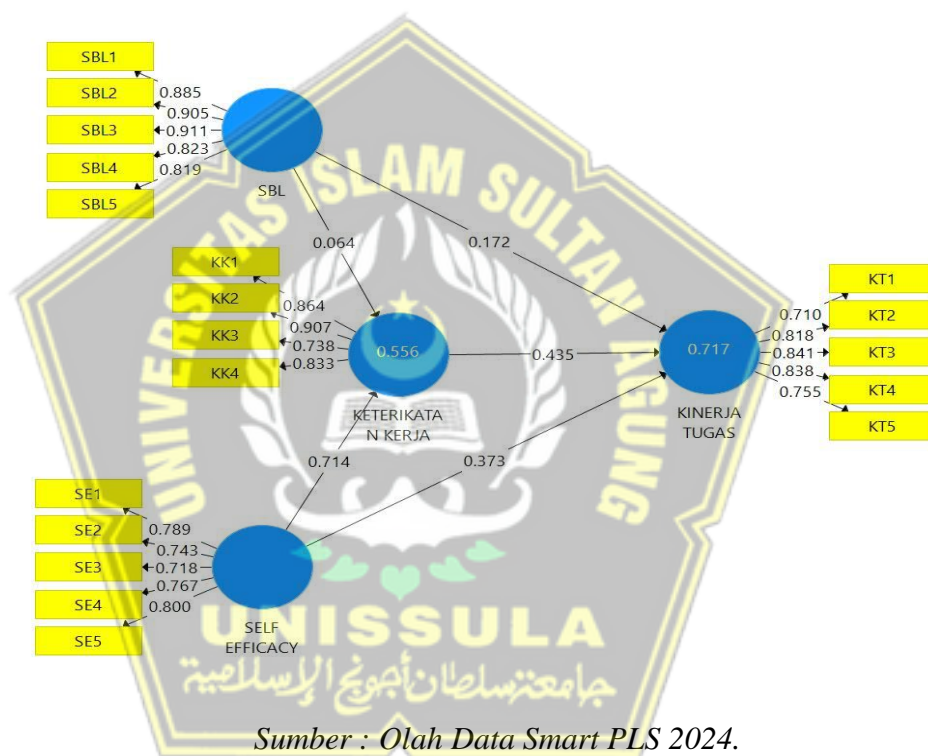
Tabel 4.15 Nilai *Cronbach's Alpha*, *rho\_A*, *Composite Reliability*, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	AVE	Keterangan
SBL	0,919	0,928	0,939	0,756	Valid dan Reliabel
Self – Efficacy	0,822	0,830	0,875	0,584	Valid dan Reliabel
Kinerja Tugas	0,853	0,866	0,895	0,631	Valid dan Reliabel
Keterikatan Kerja	0,856	0,870	0,903	0,701	Valid dan Reliabel

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan keandalan komposit lebih dari 0,70, Nilai validitas gabungan (AVE) juga lebih dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi standar yang diperlukan untuk validitas dan keandalan, sehingga dapat dianggap baik. Dengan demikian, semua konstruk dapat dianggap valid dan reliabel dalam penelitian ini.

Gambar 4.1 Outer Model



Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

### 4.3.2 Inner Model

#### 4.3.2.1 R – Square ( $R^2$ )

*R – Square* atau Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, dimana semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.16 R – Square

Variabel	R-Square
Keterikatan Kerja	0,556
Kinerja Tugas	0,717

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Dari data di atas, terdapat dua variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent. Pertama, table *R – Square* menunjukkan variabel Keterikatan Kerja memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,556. Ini berarti bahwa 55,6 % variasi dalam Keterikatan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel – variabel independen yang mempengaruhinya dalam model yaitu Kepemimpinan Berbasis Kekuatan dan Self – Efficacy. Nilai ini menunjukkan lebih dari setengah variabilitas dalam Keterikatan Kerja dipengaruhi oleh dua variabel tersebut, sehingga model ini memiliki penjelasan yang cukup baik atau sedang untuk Keterikatan Kerja. Kedua, Table *R – Square* menunjukkan variabel Kinerja Tugas memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,717. Ini berarti bahwa 71,7 % variasi dalam Kinerja Tugas dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lain dalam model, yaitu Kepemimpinan Berbasis Kekuatan, Self – Efficacy, dan keterikatan kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan penjas yang sangat kuat untuk kinerja tugas, dengan sebagian besar variasi kinerja tugas dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada di dalam model.

#### 4.3.2.2 *F – Square*

Pengukuran  $f^2$  (f Square) dalam PLS-SEM digunakan untuk menilai efek ukuran (effect size) dari variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen). Kriteria interpretasinya adalah sebagai berikut:

$F^2 > 0,02$  = Efek kecil atau lemah

$F^2 > 0,15$  = Efek sedang atau moderat

$F^2 > 0,35$  = Efek besar atau kuat

Jika Nilai  $f^2 < 0,02$  maka efek dari variabel tersebut dapat dianggap sangat kecil atau tidak signifikan dalam konteks yang di ujikan.

Tabel 4.17 F – Square

	<b>Keterikatan Kerja</b>	<b>Kinerja Tugas</b>	<b>SBL</b>	<b>Self – Efficacy</b>
<b>Keterikatan Kerja</b>		0,297		
<b>Kinerja Tugas</b>				
<b>SBL</b>	0,007	0,082		
<b>Self – Efficacy</b>	0,903	0,203		

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Berdasarkan table 4.17 F - Square, *self-efficacy* memiliki dampak signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai  $f^2$  sebesar 0.903 dan memberikan efek moderat pada kinerja tugas dengan nilai 0.203. Sementara itu, keterikatan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja tugas dengan nilai  $f^2$  0.297. Di sisi lain, *strength-based leadership* (SBL) hanya memberikan pengaruh yang sangat lemah terhadap kinerja tugas ( $f^2$  0.007) dan sedikit berpengaruh pada keterikatan kerja ( $f^2$  0.082). Ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi keterikatan kerja dan kinerja tugas dibandingkan dengan *strength-based leadership*.

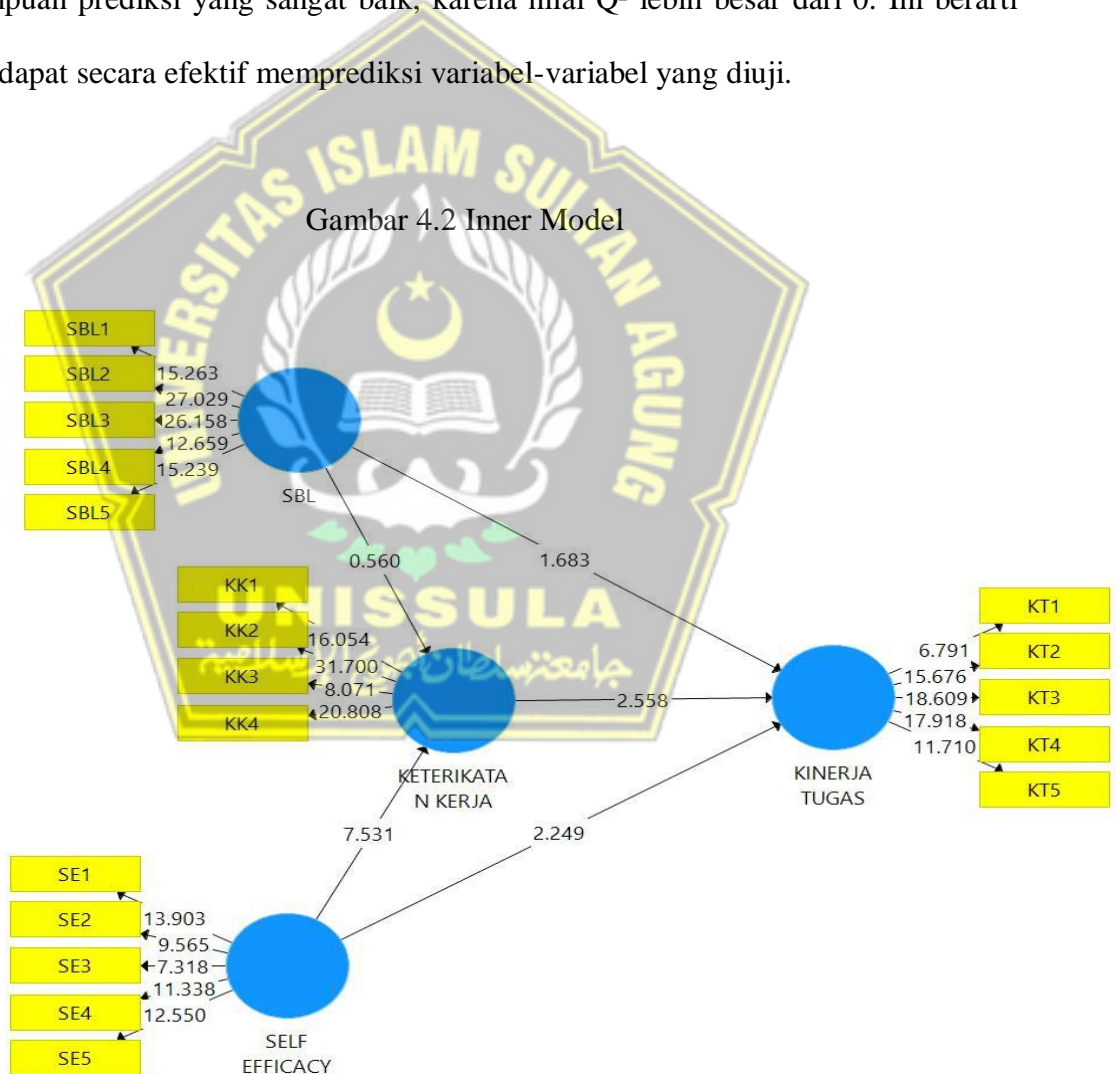
#### 4.3.2.3 Q - Square

Selain memperhatikan R-Square ( $R^2$ ), penilaian model juga dapat dilakukan dengan melihat Q-Square ( $Q^2$ ) untuk mengevaluasi relevansi prediksi dalam model konstruktif. Q-Square mengukur sejauh mana model mampu memprediksi nilai

observasi dan estimasi parameternya, di mana nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari 0 menunjukkan kemampuan prediksi yang baik. Dari perhitungan yang diberikan,  $Q^2$  Square dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_{KK}) \times (1 - R^2_{KT}) \\
 &= 1 - (1 - 0,556) \times (1 - 0,717) \\
 &= 1 - (0,444) \times (0,283) \\
 &= 0,874348
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan  $Q^2 = 0,8743$  menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik, karena nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0. Ini berarti model dapat secara efektif memprediksi variabel-variabel yang diuji.



Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

### 4.3.3 Uji Hipotesis

Tabel 4.19 Uji Hipotesis Langsung

Konstruk	Original Sample	Sampel Mean	Standar Deviasi	T Statistik	P Value
KK -> KT	0,435	0,447	0,169	2,581	0,010
SBL -> KK	0,064	0,075	0,123	0,520	0,603
SBL -> KT	0,172	0,178	0,098	1,757	0,080
SE -> KK	0,714	0,720	0,096	7,463	0,000
SE -> KT	0,373	0,356	0,174	2,141	0,033

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

#### H1 : SBL berpengaruh positif terhadap Kinerja Tugas.

Dari hasil uji hipotesis yang ditampilkan di Tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur pengaruh *Strength-Based Leadership (SBL)* terhadap Keterikatan Kerja memiliki nilai 0,172 dengan P Value 0,080 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga pengaruh *Strength-Based Leadership* ke Kinerja Tugas tidak signifikan.. Sebagai hasilnya, Hipotesis 1 ditolak.

#### H2 : Self – Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tugas

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur antara *self-efficacy* dan kinerja tugas memiliki nilai 0,373 dengan *P-Value* 0,033 yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga pengaruh *Self – Efficacy* ke Kinerja Tugas Signifikan. Hasil uji hipotesis ini mengindikasikan bahwa *Self – Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tugas. Sebagai hasilnya, Hipotesis 2 diterima.

#### H3 : SBL berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja.

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur antara SBL dan KK memiliki nilai 0,172 dengan *P-Value* 0,080 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih



dari 0,05. Sehingga pengaruh SBL ke Keterikatan Kerja tidak Signifikan.. Sebagai hasilnya, Hipotesis 3 ditolak.

**H4 : *Self – Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja.**

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur antara *self-efficacy* dan keterikatan kerja memiliki nilai 0,714 dengan P Value 0,000 yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga pengaruh *Self – Efficacy* ke Keterikatan Kerja signifikan. Ini mengindikasikan bahwa *Self – Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Sebagai hasilnya, Hipotesis 4 diterima.

**H5 : Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tugas.**

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur antara Keterikatan Kerja dan Kinerja Tugas memiliki nilai 0,435 dengan PValue 0,010 yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga pengaruh Keterikatan Kerja ke Kinerja Tugas adalah signifikan. Ini mengindikasikan bahwa Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tugas. Sebagai hasilnya, Hipotesis 5 diterima.

Tabel 4.20 Uji Hipotesis Tidak Langsung

Konstruk	Original Sample	Sampel Mean	Standar Deviasi	T Statistik	P Value
SBL -> KK -> KT	0,028	0,036	0,059	0,471	0,638
SE -> KK -> KT	0,310	0,324	0,138	2,255	0,025

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Berdasarkan table 4.20 hasil uji hipotesis tidak langsung, pengaruh SBL terhadap kinerja tugas melalui keterikatan kerja tidak terbukti signifikan, dengan nilai

T statistik sebesar 0,471 dan P value 0,638, yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak memediasi hubungan antara SBL dan kinerja tugas. Sebaliknya, pengaruh tidak langsung *self-efficacy* terhadap kinerja tugas melalui keterikatan kerja terbukti signifikan, dengan nilai T statistik sebesar 2,255 dan P value 0,025, yang berarti keterikatan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja tugas. Ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja efektif sebagai mediator dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja tugas, namun tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *strength-based leadership* dan kinerja tugas.

#### **4.4 PEMBAHASAN**

##### **4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan terhadap Kinerja Tugas**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan terhadap Kinerja Tugas adalah positif tapi tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.. Hal ini berarti semakin pemimpin mempertimbangkan kemampuan dan potensi dosen dalam berbagai aspek seperti dalam hal memberikan umpan balik positif dan membantu dalam mengembangkan dosen, tidak serta merta akan meningkatkan kinerja tugas dosen seperti mampu mencapai target kerja yang ditetapkan dan menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu. Meskipun secara teori diharapkan Kepemimpinan Berbasis Kekuatan dapat meningkatkan Kinerja Tugas, tetapi sesuai dengan data penelitian menjelaskan bahwa mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja Tugas dosen di UNISSULA seperti kebijakan dari akademik, beban kerja, sumber daya pendidikan, yang dirasakan oleh dosen di UNISSULA. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Ding et al, 2020), yang mengemukakan bahwa Kepemimpinan Berbasis Kekuatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas.

#### **4.4.2 Pengaruh *Self – Efficacy* terhadap Kinerja Tugas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tugas. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri dosen dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas akademik, semakin baik pula kinerja tugas mereka.

Hal ini menjelaskan bahwa Penguatan *Self-Efficacy* pada dosen dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka. Dosen yang memiliki tingkat keyakinan tinggi dalam menggunakan keterampilan dan potensinya untuk menghadapi berbagai situasi dan tantangan kerja di UNISSULA akan mampu mencapai target kerja yang sudah ditetapkan oleh fakultas tepat waktu, dosen juga akan lebih berusaha dan mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (*Ardanti & Raharja, 2017*) yang menunjukkan bahwa *Self – Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Tugas. Menurut *Bandura dan Loke (2020)*, *Self – Efficacy* mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas kinerja tugas. Menurut mereka, sumberdaya manusia yang percaya pada kemampuannya akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih baik berkat motivasi intrinsik dan kemauan untuk berusaha lebih keras.

#### **4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan terhadap Keterikatan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Berbasis Kekuatan terhadap Keterikatan Kerja ini positif namun tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa

peningkatan keterikatan kerja tidak cukup kuat dalam memediasi hubungan antara Kepemimpinan Berbasis Kekuatan dan Kinerja Tugas.

Hal ini menjelaskan bahwa Keterikatan kerja dosen di UNISSULA terbukti tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan berbasis kekuatan. Hal ini bisa terjadi karena keterikatan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya kerja, kesempatan untuk berkembang, atau hubungan antar kolega. Mungkin juga, penerapan Kepemimpinan Berbasis Kekuatan belum dilakukan secara konsisten di lingkungan kerja UNNISULA, sehingga pengaruhnya belum dirasakan secara signifikan oleh para dosen. umpan balik yang positif dan pengakuan terhadap potensi dosen seharusnya mendukung dedikasi dosen terhadap pekerjaan mereka. Umpan balik yang membangun dapat mendorong dosen untuk lebih fokus dan termotivasi dalam mencapai tujuan mereka. Namun, apabila frekuensi atau kualitas umpan balik yang diberikan belum optimal, efeknya terhadap peningkatan dedikasi bisa kurang terlihat, sehingga tidak cukup kuat untuk menghasilkan pengaruh signifikan. Dengan demikian penelitian ini berbanding sebaliknya dengan penelitian (*Wang et al, 2023*), yang mengemukakan bahwa peran pemimpin secara aktif mendukung penggunaan kekuatan karyawan ditempat kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja.

#### **4.4.4 Pengaruh Self – Efficacy Terhadap Keterikatan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Self-Efficacy terhadap Keterikatan Kerja adalah positif dan signifikan karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Dosen yang memiliki tingkat Self-Efficacy tinggi merasa lebih terlibat dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Hasil uji hipotesis tidak langsung juga

menunjukkan bahwa efek mediasi keterikatan kerja dalam hubungan Self – Efficacy terhadap Kinerja Tugas signifikan.

Tingkat Self-Efficacy tidak hanya meningkatkan kinerja tugas, tetapi juga meningkatkan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dosen di UNISSULA yang merasa percaya diri dengan kemampuan dan potensi mereka dalam menyelesaikan tugas cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan dan bersemangat untuk mencapai tujuan profesional mereka. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (*Isna & Astuti, 2023*) yang menunjukkan bahwa pengaruh Self – Efficacy terhadap Keterikatan kerja tergolong tinggi. Tingkat Self – Efficacy yang dimiliki karyawan akan mengukur keinginan mereka untuk terlibat dengan pekerjaan mereka dengan harapan mereka akan memperoleh hasil yang lebih baik. Menurut Firnanda & Wijayanti (2020) mengemukakan bahwa Self – Efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja.

#### **4.4.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Tugas**

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas karena memiliki nilai signifikansi dibawah (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja dosen, semakin baik pula kinerja tugas mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa Keterikatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tugas. Dosen yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dosen yang merasa antusias setiap kali mengerjakan tugas – tugasnya sebagai dosen akan lebih berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya

agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (*Haiou Liu et, al., 2024*) yang mengemukakan pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Tugas berpengaruh positif dan signifikan. Menurut Bakker & Demerouti (2021) juga menekankan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja tugas melalui peningkatan energi dan konsentrasi. Semakin tinggi karyawan yang terlibat dalam pekerjaan, karyawan cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi dalam tugas – tugas harian mereka.





## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 KESIMPULAN

1. Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (*Strength Based Leadership*) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tugas. Penggunaan kepemimpinan yang mempertimbangkan kekuatan atau potensi dosen, tidak dapat meningkatkan kinerja tugas dosen di UNISSULA.
2. Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (*Strength Based Leadership*) tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Penggunaan kepemimpinan yang mempertimbangkan kekuatan atau potensi dosen, tidak dapat meningkatkan keterikatan kerja
3. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Tugas. Ini berarti semakin tinggi tingkat kepercayaan diri dosen dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas akademik, semakin baik pula kinerja tugas mereka.
4. *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Ini berarti Dosen yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi yaitu mereka yang mempunyai keyakinan yang tinggi dengan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan kerja mereka
5. Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tugas. Semakin kuat keterikatan kerja dosen, semakin baik kinerja tugas mereka.
6. Keterikatan kerja efektif sebagai mediator dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja tugas, namun tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (*strength-based leadership*) dan kinerja tugas.

7. Pengaruh langsung *self-efficacy* ke kinerja tugas lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui keterikatan kerja.

## 5.2 IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan data hasil penelitian di atas, penelitian ini memberikan beberapa implikasi bagi manajemen di UNISSULA, terutama dalam hal meningkatkan Kinerja Tugas Dosen sebagai berikut :

1. Karena *Self-Efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tugas dan Keterikatan Kerja, manajemen dapat mempertimbangkan program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keyakinan dosen terhadap kemampuan dan potensi mereka dalam menghadapi tantangan ditempat kerja. Contohnya, dengan memberikan pelatihan teknologi yang dapat menunjang aktivitas pengajaran dan penelitian, karena tantangan saat ini yang dihadapi dosen adalah adanya tuntutan perkembangan teknologi yang sangat pesat termasuk *Artificial Intelligence* yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar dosen dan juga kegiatan penelitian, Selain itu kemampuan public speaking dosen juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan khususnya dalam kemampuan berbahasa Inggris karena adanya tantangan internasionalisasi.
2. Untuk meningkatkan kinerja dosen, Manajemen UNISSULA dapat meningkatkan kejelasan dan spesifikasi tujuan dosen melalui program panduan atau pelatihan dalam manajemen waktu dan perencanaan kerja. Contohnya dengan menginisiasi penggunaan alat bantu perencanaan target mingguan, Key Performance Indicator (KPI) dan checklist tugas. Ini dapat membantu mengevaluasi capaian target kerja dosen dan

mendorong dosen untuk lebih focus pada pencapaian yang relevan dengan visi misi UNISSULA, sehingga produktivitas dan kinerja akademik dapat meningkat

3. Untuk meningkatkan keterikatan kerja dosen agar lebih bersemangat dalam belajar dan mengembangkan potensi mereka, UNISSULA dapat mendukung dosen dalam pengembangan karier mereka melalui kemudahan-kemudahan dalam menempuh studi lanjut atau mendapatkan sertifikasi profesi serta bentuk pengembangan diri dosen lainnya.

### 5.3 KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Rendahnya response rate. Data yang terkumpul hanya sebanyak 51 kuesioner (51/110) atau 46,36%. Hal ini dimungkinkan karena kuesioner yang dibagikan ke responden tidak disertai amplop tertutup, sehingga responden merasa khawatir dan tidak nyaman saat mengisi kuesioner karena merasa tidak enak hati jika jawabannya dilihat oleh responden atau orang lain. Hal ini menyebabkan dalam proses pengumpulan data membutuhkan waktu yang lebih lama dan kuesioner yang terkumpul tidak sesuai dengan target sampel yang sudah ditentukan peneliti.
2. Temuan penelitian ini hanya satu variabel independent yang terbukti berpengaruh meningkatkan kinerja tugas yaitu *self-efficacy*.

#### 5.4 AGENDA PENELITIAN MENDATANG

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, beberapa agenda penelitian mendatang yang dapat dikembangkan adalah:

1. Melakukan penelitian yang melibatkan dosen dari berbagai perguruan tinggi atau institusi akademik lain untuk menguji kembali pengaruh *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Berbasis Kekuatan dengan jumlah sampel yang lebih besar melalui prosedur pengumpulan data yang lebih mengakomodasi permasalahan *privacy* responden, serta menyesuaikan indikator-indikator Kepemimpinan Berbasis Kekuatan yang lebih spesifik untuk konteks di lingkungan Pendidikan Tinggi (*Higher Education*)
2. Melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti kebijakan akademik, beban kerja, atau hubungan antar kolega yang mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tugas dan Keterikatan Kerja.
3. Mengeksplorasi metode kepemimpinan lain, menyelidiki efektivitas berbagai gaya kepemimpinan lain selain Kepemimpinan Berbasis Kekuatan dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja tugas.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja dan keterlibatan kerja dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

### References

- Anna Maria Dåderman, Petri Juhani Kajonius, Angela Hallberg. (2023). Leading with a cool head and a warm heart: trait-based leadership resources linked to task performance, perceived stress, and work engagement. *Current Pstchology*, 42:29559–29580.
- Anwar, F. F. (2021). Empowering Leadership's Effect to Employee Task Performance: A Mediating Role of Work Engagement. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(5).
- Ardi, P., Trilolita, V., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 52 No. 1 November 2017 163.
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 36-53.
- Bora Ly. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29 : 44-52.
- Ding, H., & Yu, E. . (2020). Subordinate-oriented strengths-based leadership and subordinate job performance: the mediating effect of supervisor–subordinate guanxi. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 1107-1118.
- Haiou Liu et al. (2024). Leader Humanity and employees' creative performance : The Role of Intrinsic motivation and work engagement. *Frontiers and Psycholgy*, 15:1278755.
- Hair et al. (2020). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management & Data Systems*, 121(1), 5-11.
- He Ding, Enhai - Yu, Yanbin Li. (2020). Strengths-based leadership and its impact on task performance : A preliminary study. *South African Journal of Business Management*, ISSN : (Online) 2078 - 5676.
- Hernaus, T., Černe, M., & Vujčić, M. T. (2023). Leader–member innovative work behavior (in) congruence and task performance: The moderating role of work engagement. *European Management Journal*, 41(5), 687-699.
- Hoveida, M. F. R., & Ghanenia, A. J. M. (2021). The Effect of Strengths-Based Leadership on Job Crafting with Mediating Role of Psychological Capital and Learning Agility. *HRM in Oil Industry*, 47.
- Wang et al. (2023). Strengths-based leadership and employee work engagement: A multi - source study. *Journal Oof Vocational Behavior*, 142.



- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. . (2023). *The leadership challenge workbook*. John Wiley & Sons.
- Llewellyn Ellardus van Zyl, Amber van Oort, Sonja Rispens & Chantal Olckers. (2019). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology* (2021), 40:4012-4023.
- Michelle Chin Chin Lee a, Brenda Ying Hui Sim, Michelle R. Tuckey. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29 (2024) 115e126.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winarti, M. B. (2020). Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis: untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. PT PLN. (2022). *LEADING THE WAY TO EMPOWER THE NATION*. PT. PLN (Persero).
- Puspa, E. N., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas IIB Kudus. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 12(02).
- Refa Akter, Md. Akbar Hossain, Md. Al-Amin, Md. Ashraful Alam, Md. Aftab Uddin, PhD. (2021). Empirical Study on strength-based leadership and sustainable employment in a mediated model. *The Institute of Chartered Accountants of Bangladesh*.
- Schaufeli, Roma, & Bakker. (2002). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71–92, 2002.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in psychology*, 12, 754556.
- Shutt, T. L. (2023). An Examination of Conflict Resolution in Dispersed Organizations Using Strengths-Based Leadership.
- STEVEN E. PETERSEN, HANNEKE VAN MIER, JULIE A. FIEZi. (1998). The effects of practice on the functional anatomy of task performance. *Proc. Natl. Acad. Sci. USA*, Vol. 95, pp. 853–860.
- Trang, D. S. (2013). GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara) . *Jurnal EMBA*, Hal. 208-216.
- Ulfa, I. M., & Astuti, S. D. (2023). Peran Keterikatan Pegawai Sebagai Mediasi Self Efficacy Dan Workplace Spirituality Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 161-173.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.



Zhaorong Song et al. (2023). Psychopathic traits and theory of mind task performance: A systematic review and meta-analysis . *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* , 151 (2023) 105231.

