

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN *SELF EFFICACY***

TESIS

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2**

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh:

**Hendra Saputra
20402300405**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN *SELF EFFICACY*

Disusun oleh:

Hendra Saputra

20402300405

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian Tesis

Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Agustus 2025

Pembimbing,

جامعة سلطان احمد الإسلامية

Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN *SELF EFFICACY*

Disusun oleh:

Hendra Saputra

20402300405

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 30 Juli 2025

Susunan Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II

Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Semarang, 1 Agustus 2025

Ketua Program Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja SDM. Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan islami dan *self efficacy* terhadap kinerja SDM dan menganalisis dampak kepemimpinan islami dan *self efficacy* terhadap *work engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah dengan total Perguruan Tinggi Swasta Aktif sebanyak 238. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode partial least square dengan bantuan SmartPLS versi 3. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dengan peran mediasi dari *Work Engagement*. Kepemimpinan islami dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Work engagement* terbukti mampu memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM.

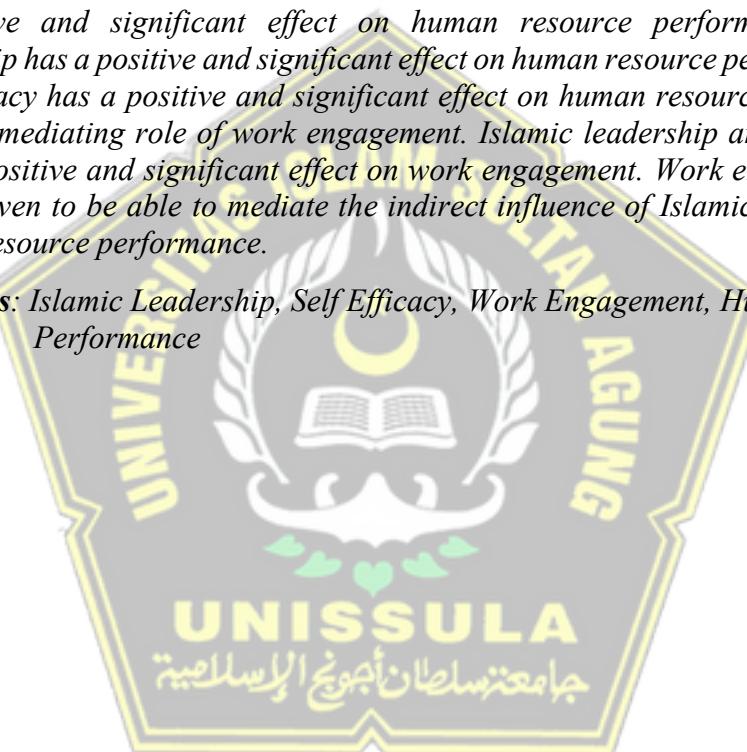
Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, *Self Efficacy*, *Work Engagement*, Kinerja SDM



ABSTRACT

This research was conducted to analyze the influence of work engagement on human resources performance. Describe and analyze the influence of Islamic leadership and self-efficacy on human resource performance and analyze the impact of Islamic leadership and self-efficacy on work engagement. The population in this study were operators of PDDikti Private Higher Education Institutions under the auspices of Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah with a total of 238 Active Private Higher Education Institutions. The sampling technique used is the census method where all members of the population are used as samples. The data analysis technique used is the partial least squares method with the help of SmartPLS version 3. The research conclusion shows that work engagement has a positive and significant effect on human resource performance. Islamic leadership has a positive and significant effect on human resource performance and self-efficacy has a positive and significant effect on human resource performance with the mediating role of work engagement. Islamic leadership and self-efficacy have a positive and significant effect on work engagement. Work engagement has been proven to be able to mediate the indirect influence of Islamic leadership on human resource performance.

Keywords: Islamic Leadership, Self Efficacy, Work Engagement, Human Resource Performance



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi rabbil 'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepemimpinan Islami dan *Self Efficacy*”. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan ini banyak mendapat bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dengan cermat dan memberi masukan sehingga penelitian yang dilakukan membawa hasil maksimal.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.SI., selaku Ketua Program Magister Manajemen (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
4. Yayasan Mangunkarsa dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada penulis untuk mengembangkan diri.
5. Sahabat dan teman-teman selama kuliah Angkatan 68 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan semangat tiada henti.

6. Keluarga tercinta khususnya Ibu, Bapak, Istri dan anakku tercinta yang telah memberikan doa, support dan pengertian demi penelitian ini.
7. Terkhusus kepada Dr. Sari Rahmadhani, S.E., M.Si., Akt. CA. yang telah memberikan support banyak hal dan semangat kepada penulis.
8. Segenap Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin yang memberikan semangat tiada henti.
9. Semua pihak yang membantu baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam penyusunan ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari atas kekurang sempurnaan penelitian Tesis ini, maka penulis memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik dan saran yang membangun.



Semarang, 11 Februari 2025

Penulis,

Hendra Saputra
20402300405

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia	7
2.2. Work Engagement.....	8
2.3. Kepemimpinan Islami	10
2.4. <i>Self Efficacy</i>	13
2.5. Model Empirik Penelitian	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
3.1. Jenis Penelitian	18
3.2. Pengukuran Variabel	18
3.3. Sumber Data	20
3.4. Metode Pengumpulan Data	20
3.5. Responden	20
3.6. Teknik Analisis.....	21
3.6.1 Uji Instrumen	22
3.6.2 Metode Struktural atau Inner Model	25
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	25

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1. Analisis Deskripsi Responden.....	26
4.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	28
4.2.1 <i>Self Efficacy</i>	30
4.2.2 Kepemimpinan Islami	31
4.2.3 <i>Work Engagement</i>	32
4.2.4 Kinerja SDM	32
4.3. Permodelan Partial Least Square (PLS)	33
4.3.1. Analisis <i>Outer Model</i>	34
4.3.1.1. <i>Convergent Validity</i>	34
4.3.1.2. <i>Discriminant Validity</i>	37
4.3.1.3. <i>Composite Reliability</i>	39
4.3.1.4. <i>Cronbach Alpha</i>	40
4.3.2. Analisis <i>Inner Model</i>	41
4.3.2.1. Uji Koefisien Determinasi	41
4.3.2.2. Uji Relevansi Prediktif.....	42
4.3.2.3. Uji Hipotesis	42
4.3.2.4. Uji Pengaruh Tidak Langsung	46
4.4. Pembahasan Hasil Analisis Penelitian	47
4.4.1. Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja SDM.....	47
4.4.3. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap <i>Work Engagement</i>	49
4.4.4. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja SDM	50
4.4.5. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	51
4.4.6. <i>Work Engagement</i> Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM	53
4.4.7. <i>Work Engagement</i> Memediasi Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja SDM	54
BAB V PENUTUP.....	55
5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Saran.....	57
5.3. Keterbatasan Penelitian	59
5.4. Agenda Penelitian Mendatang.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1: Variabel dan Indikator Penelitian	19
Tabel 4. 1: Hasil Analisis Deskripsi Responden.....	26
Tabel 4. 2: Hasil Analisis Deskriptif Self Efficacy.....	30
Tabel 4. 3: Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Islami	31
Tabel 4. 4: Hasil Analisis Deskriptif Work Engagement.....	32
Tabel 4. 5: Hasil Analisis Deskriptif Kinerja SDM	33
Tabel 4. 6: Nilai Loading Factor Variabel Self Efficacy	35
Tabel 4. 7: Nilai Loading Factor Variabel Kepemimpinan Islami.....	36
Tabel 4. 8: Nilai Loading Factor Variabel Work Engagement	36
Tabel 4. 9: Nilai Loading Factor Variabel Kinerja SDM	37
Tabel 4. 10: Cross Loadings	38
Tabel 4. 11: Average Variant Extract (AVE).....	39
Tabel 4. 12: Composite Reliability	39
Tabel 4. 13: Cronbach Alpha	40
Tabel 4. 14: Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	41
Tabel 4. 15: Hasil Uji Relevansi Prediktif	42
Tabel 4. 16: Hasil Uji Hipotesis.....	44
Tabel 4. 17: Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1: Model Pengembangan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Kepemimpinan Islami dan Self Efficacy.....	17
Gambar 4. 1: Hasil Outer Model.....	34
Gambar 4. 2: Structural Model Bootstrapping.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Responden dan Tabulasi Data	71
Lampiran 3 Rekap Analisis Deskriptif Variabel.....	83
Lampiran 4 Output SmartPLS 3.0.....	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era revolusi industri 4.0 merupakan era yang memadukan antara teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber*. Hal ini meliputi dari sistem *cyber-physical*, internet untuk segala, *cloud computing*, dan *cognitive computing* yang kemudian menghasilkan "*smart factory*" dimana fokus pada efisiensi waktu, jumlah produksi dan meminimalisir kesalahan. Keadaan ini mengakibatkan persaingan bisnis dunia semakin kompetitif. Selain itu, pandemi Covid-19 yang saat ini tengah melanda dunia yang berdampak negatif pada ekonomi membuat persaingan bisnis semakin tidak mudah. Meskipun demikian, dampak positif keadaan pandemi ini mempercepat perubahan dunia usaha, pendidikan dan lainnya kearah digitalisasi.

Keadaan ini menuntut adanya inovasi-inovasi penyesuaian dari pelaku usaha dalam rangka mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan serta meningkatkan keunggulan bersaing yang tidak hanya dari keunggulan dari sisi bahan baku dan sumber daya manusia saja, akan tetapi keunggulan teknologi informasi berbasis web yang berorientasi pada pasar secara langsung. Sehingga dengan demikian perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan perubahan-perubahan yang ada ke arah digitalisasi mulai dari sarana teknologi dan penyesuaian terhadap sumber daya manusia, seperti pola pikir yang terbuka akan perubahan, serta kesiapan sumber daya manusia dalam mengelola teknologi digitalisasi dalam rangka menciptakan kinerja optimal sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan dalam penyelesaian tugasnya.

Kinerja sumber daya manusia adalah modal untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal melalui output organisasi yang tinggi agar dapat mengungguli persaingan dalam dunia usaha (Novalia, Junaidi, & Sumantri, 2021). Selain itu, Darto, Setyadi, Riadi, & Hariyadi (2015) mendefenisikan kinerja sumber daya manusia sebagai upaya penyelesaian target pekerjaan yang meliputi kuantitas, kualitas, durasi dan biaya yang berorientasi pada perilaku kerja. Dengan demikian penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan memiliki kinerja yang bagus dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Kepemimpinan yang tepat dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja sumber daya manusia, melalui kemampuan pemimpin dalam menginspirasi karyawan dengan teladan yang baik, integritas yang tinggi, inovasi yang mendukung pencapaian kinerja yang maksimal, *impression management* yang baik, *individual consideration* yang berpihak pada kepentingan karyawan, *intellectual stimulation* yang baik, serta kejujuran yang dapat diandalkan (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019). Studinya yang dilakukan Tisu, Lupşa, Vîrgă, & Rusu (2020) memaparkan bahwa *Work Engagement* memiliki dampak positif terhadap kinerja sumber daya manusia. *Work Engagement* masih memediasi hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja sumber daya manusia (Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, 2020).

Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait dengan hubungan antara kepemimpinan islami dengan kinerja sumber daya manusia. Diantaranya adalah Hamzah, Basri, & Zulhelmy (2021) dalam hasil penelitiannya mengemukakan

bahwa Kepemimpinan Islami dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kemudian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia (Gemedo & Lee, 2020). Namun dalam studi Astuti, Shodikin, & Ud-din (2020) mengemukakan bahwa Kepemimpinan Islam tidak mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Demikian pula studi yang dilakukan oleh Widayadi, Zainal, Arafat, Subagja, & Yusran (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islam tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut selaras dengan studi yang dilakukan Supriyanto, Ekowati, & Maghfuroh, (2020) dimana hasil studinya menunjukkan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Novitasari & Asbari (2020) menemukan bukti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional terbukti tidak dapat meningkatkan secara signifikan kinerja sumber daya manusia (Eliyana, Ma'arif, & Muzakki, 2019). Hal ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh David, Armanu, & Afnan (2017), Siswatiningsih, Raharjo, & Prasetya (2018) dan Asbari, Purba, Hariandja, & Sudibjo (2021).

Dampak dari perkembangan teknologi yang semakin pesat tentu memiliki dampak positif pula, karena teknologi yang semakin canggih yang saat di padukan dengan akses internet yang semakin gampang serta *Cloud Systems* memberikan kemudahan organisasi dalam mengelola dan memproses data menjadi informasi yang dapat diakses oleh yang berkepentingan dimana saja dan kapan saja. Hal itu

menumbuhkan inovasi-inovasi baik di organisasi swasta maupun pemerintah, termasuk instansi pendidikan khususnya pada aplikasi pengelolaan data.

Aplikasi terintegrasi pengelola data berbasis *web* yang di sediakan Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi dalam rangka menghimpun data yang berkaitan dengan Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta adalah PDDikt (Pangkalan Data Pendidikan Tinggi), dimana semua informasi dan statistik tentang perguruan tinggi di indonesia di sajikan secara real time dan akurat. Informasi yang disajikan di aplikasi PDDikt ini merupakan informasi yang bedasarkan pada data yang dilaporkan Perguruan Tinggi melalui aplikasi PDDikt Feeder. Ini adalah aplikasi yang digunakan untuk sinkronisasi data perguruan tinggi ke database PDDikt. Operasionalisasi aplikasi ini ditangani langsung oleh masing-masing perguruan tinggi melalui operator/pengelola PDDikt Perguruan Tinggi.

Selain untuk menyajikan semua informasi dan statistik tentang perguruan tinggi di indonesia di sajikan secara real time dan akurat, data PDDikt juga menjadi data acuan dari beberapa aplikasi lain yang berkaitan dengan Perguruan Tinggi seperti SAPTO BAN-PT terkait dengan Penilaian Pemantauan dan Evaluasi Peringkat Akreditasi Perguruan Tinggi maupun Program Studi yang menjadi kebijakan kampus merdeka, bagian dari kebijakan Merdeka Belajar oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.

Kebijakan akreditasi di era kampus merdeka dimana Evaluasi dan penilaian dilakukan berdasarkan data program studi yang dilaporkan oleh perguruan tinggi ke PDDikt. Data diolah untuk menghasilkan keputusan yang digunakan sebagai dasar penetapan Perpanjangan Keputusan Akreditasi. Maka dari itu, Perguruan

Tinggi di tuntut untuk penyajian data yang tepat waktu dan akurat di PDDikti yang mencerminkan peringkat dan kinerja Perguruan Tinggi. Sehingga kinerja dari Operator/Pengelola PDDikti Perguruan Tinggi menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka penyajian data yang tepat waktu dan akurat di PDDikti sebagai gambaran dari kinerja dari Perguruan Tinggi tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) dan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah "*Bagaimana mengembangkan model kepemimpinan islami dan self efficacy, sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia*". Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai:

1. Apakah kepemimpinan islami dan *self efficacy* mampu meningkatkan *Work Engagement*?
2. Apakah kepemimpinan islami, *self efficacy* dan *Work Engagement* mampu mendorong kinerja sumber daya manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan islami dan *self efficacy* mampu meningkatkan *Work Engagement*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan islami, *self efficacy* dan *Work Engagement* mampu mendorong kinerja sumber daya manusia.

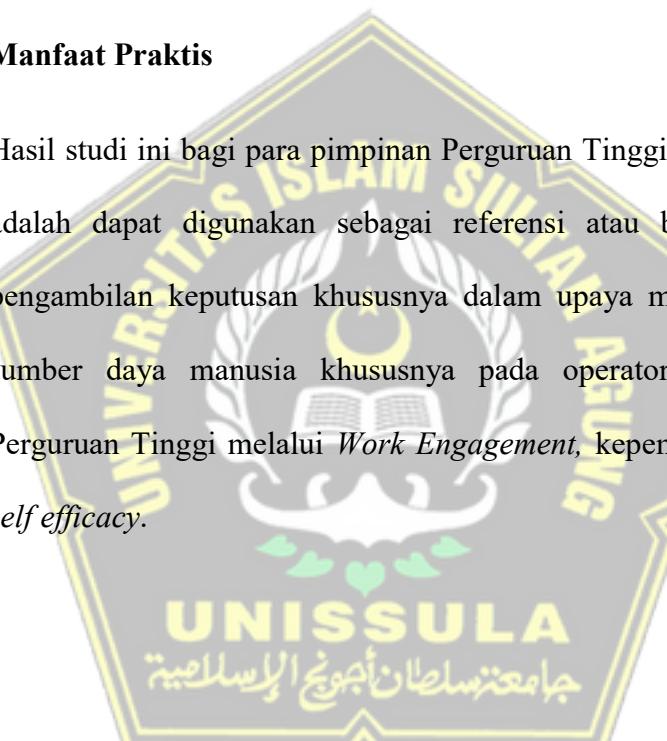
1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *Work Engagement*, kepemimpinan islami dan *self efficacy*.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi para pimpinan Perguruan Tinggi dan lembaga terkait adalah dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya pada operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi melalui *Work Engagement*, kepemimpinan islami dan *self efficacy*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan keunggulan bersaing (Karabulut & Hatipoglu, 2020). Meraih output perusahaan yang tinggi, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja dan prestasi yang baik (Novalia, Junaidi, & Sumantri, 2021). Hariyadi dan Mahmudi (2020) mendefinisikan kinerja sumber daya manusia sebagai aktivitas individu maupun kelompok untuk mencapai atau melibih target pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Menurut Noegroho dan Wulansari (2020) kinerja sumber daya manusia adalah hasil capaian individu dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan keterampilan, usaha, kesempatan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil capaian pekerjaan dari individu maupun kelompok yang didasarkan pada keterampilan, usaha, dan kesempatan.

Kinerja sumber daya manusia diukur dengan instrumen ukuran kinerja dan penilaian perilaku secara mendarasar, meliputi: (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Waktu Kerja (4) Kerja Sama dengan Rekan Kerja (Prahesti, Riana, & Wibawa, 2017). Dalam pengukuran kinerja, sedikitnya 3 faktor yang harus di perhatikan, yaitu perilaku (proses), output (produk langsung suatu kegiatan/program) dan hasil (nilai tambah atau dampak dari kegiatan/program) (Indarti, Solimun, Fernandes, & Hakim, 2016).

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah *Work Engagement* dimana semakin tinggi antusias, dedikasi, rasa yang penuh energi dan perasaan bahwa “Saya tenggelam dalam pekerjaan saya” dari sumber daya manusia maka akan menimbulkan usaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin yang berdampak pada peningkatan kinerja dari sumbersaya manusia itu sendiri (Luu, 2018). Menurut (Hamzah, Basri, & Zulhelmy, 2021) variabel kepemimpinan islami dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dimana para pemimpin harus mampu memotivasi dan memimpin stafnya agar lebih produktif. Selain itu, *Self efficacy* yang merupakan kepercayaan karyawan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya ketika didapat dalam diri akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Kinanti, Rohmah, Riandi, & Sanjaya, 2020).

2.2. Work Engagement

Work Engagement identik dengan semangat, dedikasi dan penyerapan atau kekhusukan seseorang atas pekerjaannya. Sumber daya manusia yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi di cirikan memiliki energi penuh, terinspirasi oleh pekerjaan dan terhubung dengan pekerjaan mereka (Kaya & Karatepe, 2020). Luu, (2018) mendeskripsikan *Work Engagement* sebagai keadaan pikiran afektif yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat (misalnya sangat energik dan tangguh secara mental), dedikasi (misalnya sangat terlibat dalam pekerjaan), dan penyerapan (misalnya sangat berkonsentrasi dalam pekerjaan).

Karyawan yang menunjukkan tingkat *Work Engagement* yang tinggi secara psikologis hadir dan secara totalitas dalam bekerja dan menampilkan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional di seluruh kinerja peran mereka (Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, 2020). *Work Engagement* yang tinggi digambarkan dengan perasaan semangat dan antusias, serta fokus dalam bekerja yang menimbulkan kinerja positif terhadap hasil kerja serta mengasilkan pekerjaan yang sesuai dengan yang ditargetkan baik secara kualitas maupun secara kuantitas karena ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Putri & Soedarsono, 2017). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* adalah sebuah pikiran yang afektif yang positif seseorang dalam bekerja yang dicirikan dengan tangguh secara mental, energik dalam bekerja, mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, serta memiliki konsentrasi yang tinggi dalam pekerjaannya, sehingga tanpa diawasi pun mereka akan bekerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dalam bekerja.

Pengukuran variabel *Work Engagement* diukur melalui tiga item yaitu: (1) semangat (*vigor*) "Di tempat kerja, saya penuh dengan energi"; (2) dedikasi (*dedication*) "Saya antusias dengan pekerjaan saya"; (3) penyerapan (*absorption*) "Saya tenggelam dalam pekerjaan saya" (Wingerden & Stoep, 2018).

Work Engagement berdampak positif terhadap kinerja sumber daya manusia, dimana *Work Engagement* yang tinggi dapat mendorong kinerja sumber daya manusia tersebut (Grobelna, 2018). Studi lain membuktikan bahwa sumber daya manusia yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi juga memiliki kinerja yang lebih tinggi (Kim, Karatepe, & Chung, 2018). Dengan kata lain bahwa sumber daya

manusia yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi cenderung lebih kuat menunjukkan kinerja terbaiknya dari pada sumber daya manusia yang memiliki *Work Engagement* yang rendah.

Work Engagement memiliki efek positif pada kinerja sumber daya manusia (Wang & Chen, 2020), dengan menumbuhkan *Work Engagement* yang lebih besar, seseorang termotivasi untuk membawa diri mereka yang terbaik dan paling otentik ke tempat kerja dan lebih mungkin untuk mencapai tingkat kesejahteraan dan kinerja yang lebih tinggi (Karam, Gardner, Gullifor, Tribble, & Li, 2017). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Bila *Work Engagement* semakin baik, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

2.3. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terdapat interaksi antara pemimpin dan bawahan untuk tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, maupun mengkoordinasikan (Kuncoro & Putra, 2020). Dari perspektif Islam manusia pada dasarnya adalah pemimpin sebagaimanaya firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30:

قَالُوآٰ خَلِيفَةُ الْأَرْضِ فِي جَاعِلٌ اِنِّي لِلْمَلِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ

بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنَحْنُ الدِّمَاءُ وَيَسْفِكُ فِيهَا يُفْسِدُ مَنْ فِيهَا أَتَجْعَلُ

تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّيٰ قَالَ لَكَ وَنُقَدِّسُ

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”.

Gaya Kepemimpinan Islami yang mengedepankan prinsip beriman, adil, pengertian, musyawarah, amanah, positif dan mendukung, serta teladan, memberikan gambaran tentang kesesuaian konsep kepemimpinan dan organisasi dalam pemikiran era modern (Meiyani & Putra, 2019). Pemimpin Islami harus bekerja dengan dedikasi untuk memastikan kesejahteraan dan pertumbuhan pengikutnya, berfokus pada melayani orang lain daripada memperoleh status, kekayaan atau kekuasaan, mendengarkan orang lain dengan perhatian yang tulus, berbicara kebenaran dan berperilaku mencerminkan integritas sehingga menginspirasi kepercayaan, berusaha untuk mencapai apa yang layak daripada mencapai segalanya, dan selalu bersedia membantu orang lain (Patel, Salih, & Hamlin, 2018). Dengan kata lain Kepemimpinan Islami adalah gaya kepemimpinan yang berlandaskan atas prinsip-prinsip Islam yang mengedepankan prinsip keimanan dan ketaqwaan dalam menjalankan amanah.

Teladan yang paling sempurna bagi umat muslim dalam menjalankan seluruh aspek kehidupan termasuk kepemimpinan terdapat pada diri Rasulallah SAW. Nabi Muhammad SAW merupakan seorang yang memiliki sifat-sifat yang selalu terjaga dan dijaga oleh Allah SWT. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Ahzaab ayat 21:

اللَّهُ يَرْجُوا كَانَ لِمَنْ حَسَنَةُ أُسْوَةُ اللَّهِ رَسُولٍ فِي لَكُمْ كَانَ لَقَدْ

كَثِيرًا اللَّهُ وَذَكَرَ الْآخِرَ وَالْيَوْمَ

“Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah.”

Sifat-sifat tersebut adalah sifat wajib rasul yang menjadi gambaran dari karakter Nabi Muhammad SAW sebagai seorang pemimpin yang patut menjadi tauladan bagi setiap muslim dalam menjalankan setiap aspek kehidupannya. Adapaun sifat-sifat tersebut adalah Shidiq, Amanah, Fathonah, Tabligh (Fajriyah, Sari, & Nurhidayati, 2021). Menurut Hakim (2012) dan Khotijah & Helmy (2021) pengukuran Kepemimpinan Islami melalui empat indikator yang dapat diukur yaitu Shidiq (jujur), Amanah (dapat dipercaya), Fathonah (cerdas), Tabligh (menyampaikan).

Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja sumber daya manusia (Sulkarnain, Salim, Ahmad, & Mochtar, 2017). Kepemimpinan Islami dalam suatu organisasi meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang kemudian berdampak positif pula terhadap kesejahteraan karyawan (Ratnasari, 2020). Selanjutnya variabel kepemimpinan islami dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dimana para pemimpin harus mampu memotivasi dan memimpin stafnya agar lebih produktif (Hamzah, Basri, & Zulhelmy, 2021).

Work Engagement masih memediasi hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pekerjaan sumber daya manusia (Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, 2020). Hal ini selaras dengan hasil penelitian Sugianingrat, et al., (2018) yang menyatakan *Work Engagement* mampu memediasi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Secara khusus, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *Work Engagement* sebagai mediator secara penuh (Park, Han, Kim, & Kim, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Bila Kepemimpinan Islami semakin baik, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

H3: Bila Kepemimpinan Islami semakin baik, maka Work Engagement semakin tinggi.

2.4. Self Efficacy

Self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk mengatur dan mengambil tindakan untuk memecahkan masalah atau menyelesaikan tugas (Khan, Khan, Moin, & Pitafi, 2020). Menurut Mujeeb, et al. (2021), *self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang dalam kapasitas mereka untuk mencapai hasil yang konstruktif dari suatu usaha atau gerakan. Ini adalah ekspresi dari kepercayaan diri dan keyakinan pada diri sendiri untuk melaksanakan suatu tindakan melalui ketekunan sehubungan dengan kinerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Donkor, 2021). Selanjutnya, *self efficacy* mempengaruhi

pengaturan perilaku dan perilaku pilihan individu, tekad saat menangani kesulitan, strategi belajar dan kondisi emosional (Wattoo, Zhao, & Xi, 2019).

Penelitian sebelumnya menyoroti bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan kepercayaan orang pada kemampuan mereka dalam mengelola pekerjaan mereka secara efektif (Perera, Granziera, & McIlveen, 2018). Teori kognitif sosial menunjukkan bahwa *self-efficacy* mendorong latihan individu dalam mengontrol tindakannya, yaitu antara memilih pilihan kreatif versus rutin untuk memilih di awal, lebih besar versus sedikit usaha dalam proses, dan ketekunan yang lebih tinggi atau lebih rendah ketika menghadapi kegagalan dan hambatan melalui *human agency* (Ma, Gong, Long, & Zhang, 2021), yang mana *self-efficacy* merupakan persepsi kompetensi individu di berbagai kegiatan dan situasi (Ilyas, Abid, & Ashfaq, 2020). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan persepsi kompetensi individu dalam mengontrol, mengatur dan mengambil tindakan untuk memecahkan masalah atau menyelesaikan tugas mereka secara efektif.

Menurut Ilyas, Abid, & Ashfaq (2020) *Self Efficacy* terdiri dari tiga dimensi; *magnitude*, *strength*, dan *generality*. Dimana *magnitude* dan *strength* telah menjadi tugas dan keyakinan khusus situasional. Kemuadian menurut Na-Nan & Sanamthong (2019) *Self Efficacy* diukur dengan enam pertanyaan kuesioner yaitu:

- (1) Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan;
- (2) Saya memiliki pengetahuan teknis yang diperlukan dan kemampuan untuk beroperasi secara efektif;
- (3) Saya cukup dewasa untuk beroperasi secara bertanggung jawab;
- (4) Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam

organisasi; (5) Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan yang setara dengan rekan kerja saya dan dapat melampaui mereka di masa depan; (6) Saya mengatasi tugas-tugas yang sulit atau menantang dengan baik.

Self Efficacy memiliki hubungan positif terhadap kinerja sumber daya manusia, dimana pengembangan kreativitas merupakan mekanisme penting yang mendasari proses di mana sumber daya internal ditingkatkan. Selanjutnya, peningkatan sumber daya internal individu akan meningkatkan kinerja pekerjaan individu tersebut (Hur, Moon, & Lee, 2020). Çetin & Askun (2018) dalam studinya menemukan bahwa *Self Efficacy* terbukti memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam kinerja sumber daya manusia. Alasan penting bahwa *self-efficacy* karyawan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka adalah bahwa mereka mengalami lebih sedikit kecemasan saat melakukan tugas pekerjaan sehari-hari mereka (Clercq, Haq, & Azeem, 2018). Orang dengan efikasi diri yang tinggi diargumentasikan bahwa mereka memiliki peluang untuk menangani pekerjaan mereka dengan cara yang lebih efektif. Sehingga, *self-efficacy* yang tinggi pada individu akan memungkinkannya untuk mengungguli karyawan yang kompetitif atau kurang efektif, dalam hal gaji, promosi atau kesuksesan dalam karir (Yan, Basheer, Irfan, & Naveed, 2020).

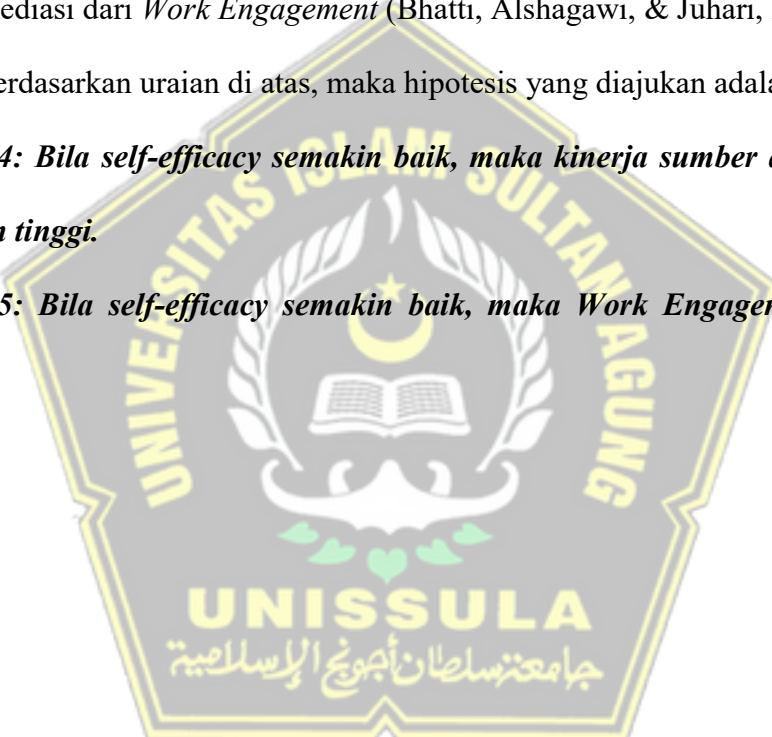
Self-efficacy memiliki potensi untuk mendorong perilaku seseorang dalam kondisi yang tidak menentu dengan mengubah harapan individu (Ashfaq, Abid, & Ilyas, 2021). Membantu individu untuk membangun kepercayaan diri dan memfasilitasi keterlibatan mereka dengan pekerjaan dapat mengatasi tantangan pekerjaan, sehingga hasil kerja mereka menjadi optimal (Rai, Patyal, &

Maheshwari, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan Al-Hamdan & Issa (2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi positif dengan *Work Engagement* yang selanjutnya berdampak positif terhadap kinerja sumber daya manusia, dimana subskala dedikasi menunjukkan pengaruh tertinggi di antara tiga subskala yang mewakili *Work Engagement*. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi pada sumber daya manusia mengarah ke tingkat kinerja sumber daya manusia yang tinggi dengan peran mediasi dari *Work Engagement* (Bhatti, Alshagawi, & Juhari, 2018).

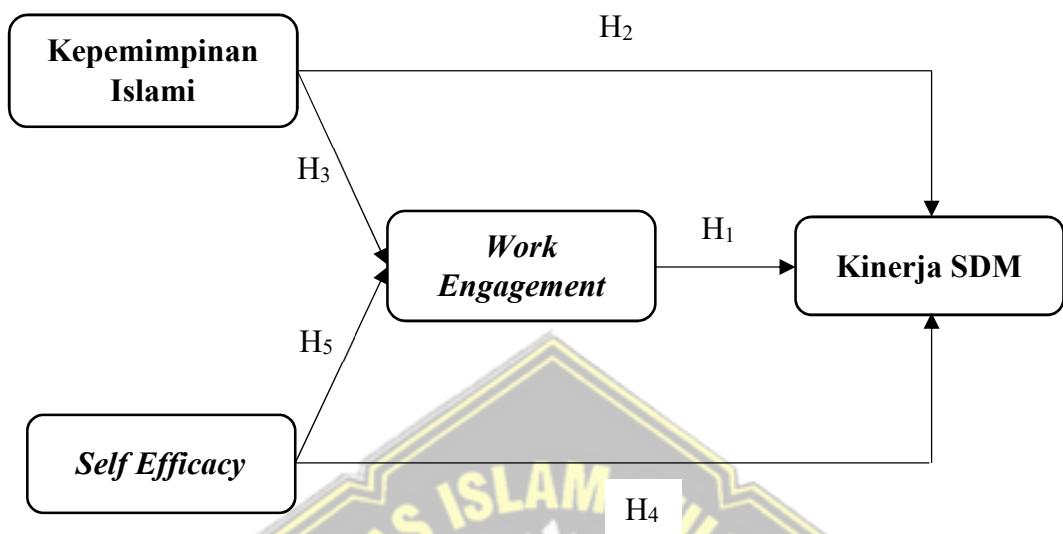
Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Bila self-efficacy semakin baik, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

H5: Bila self-efficacy semakin baik, maka Work Engagement semakin tinggi.



2.5. Model Empirik Penelitian



Gambar 2. 1:
Model Pengembangan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Kepemimpinan Islami dan Self Efficacy

Sumber : (Wang & Chen, 2020); (Hamzah, Basri, & Zulhelmy, 2021); (Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, 2020); (Hur, Moon, & Lee, 2020); (Bhatti, Alshagawi, & Juhari, 2018)



BAB III

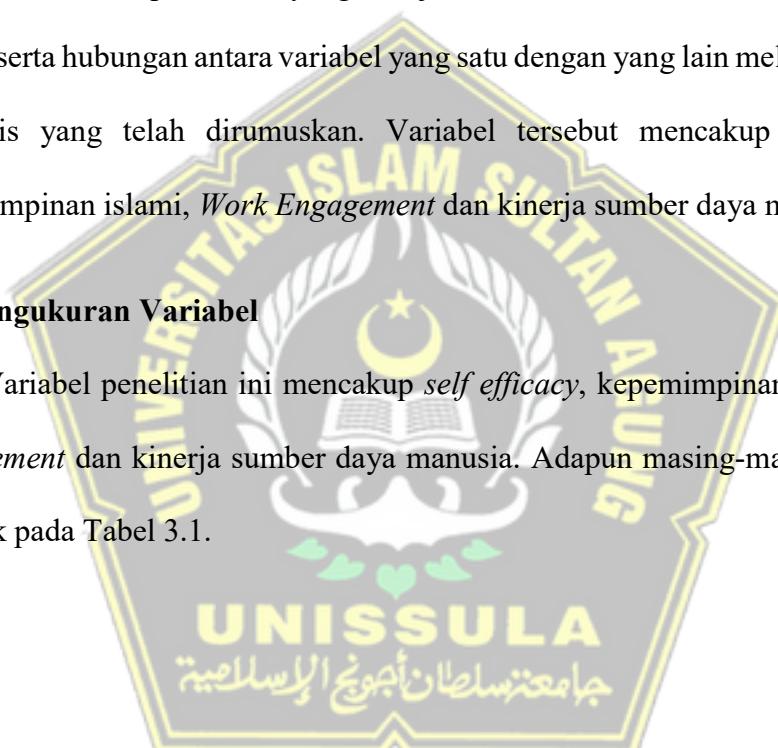
METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*). Sugiyono (2013) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat Explanatory atau penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel tersebut mencakup *self efficacy*, kepemimpinan islami, *Work Engagement* dan kinerja sumber daya manusia.

3.2. Pengukuran Variabel

Variabel penelitian ini mencakup *self efficacy*, kepemimpinan islami, *Work Engagement* dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikator nampak pada Tabel 3.1.



Tabel 3. 1: Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1	Self Efficacy merupakan persepsi kompetensi individu dalam mengontrol, mengatur dan mengambil tindakan untuk memecahkan masalah atau menyelesaikan tugas mereka secara efektif.	1. <i>Magnitude</i> 2. <i>Strength</i> 3. <i>Generality</i>	• (Ilyas, Abid, & Ashfaq, 2020)
2	Kepemimpinan Islami adalah gaya kepemimpinan yang berlandaskan atas prinsip-prinsip Islam yang mengedepankan prinsip keimanan dan ketaqwaan dalam menjalankan amanah	1. Shidiq (jujur) 2. Amanah (dapat dipercaya) 3. Fathonah (cerdas) 4. Tabligh (menyampaikan)	• (Hakim, 2012) • (Khotijah & Helmy, 2021)
3	Work Engagement sebuah pikiran yang afektif yang positif seseorang dalam bekerja yang dicirikan dengan tangguh secara mental, energik dalam bekerja, mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, serta memiliki konsentrasi yang tinggi dalam pekerjaannya	1. Semangat (<i>vigor</i>) 2. Dedikasi (<i>dedication</i>) 3. Penyerapan (<i>absorption</i>)	• Wingerden & Stoep (2018)
4	Kinerja SDM Merupakan hasil capaian pekerjaan dari individu maupun kelompok yang didasarkan pada keterampilan, usaha, dan kesempatan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu Kerja 4. Kerja Sama dengan Rekan Kerja	• Prahesti, Riana, & Wibawa (2017)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
------------------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi ini menggunakan sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup: *self efficacy*, kepemimpinan islami, Work Engagement dan kinerja sumber daya manusia.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada studi ini adalah dengan penyebaran kuesioner yang merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner dibagikan dan dihimpun secara online pada karyawan tersebut dengan menggunakan *google form*.

3.5. Responden

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah dengan total Perguruan Tinggi Swasta Aktif sebanyak 238. Adapun metode pengambilan sampel adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.6. Teknik Analisis

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Analisis data pada penelitian ini digunakan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh para peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar.

Partial Least Square (PLS) selain dapat mengkonfirmasi teori, namun juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, selain itu PLS juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. Partial Least Square (PLS) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada dan tidaknya hubungan antar variabel laten. Partial Least Square (PLS) dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan

oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi undidentidied model. Pemilihan metode Partial Least Square (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat 4 variabel laten yang dibentuk dengan indikator refleksi dan variabel diukur dengan pendekatan refleksif second order factor. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten.

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali, (2006). Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas *convergent validity, average variance extracted (AVE),* dan *discriminant validity.*

1. Content Validity

Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak dipakai oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil studi literatur dengan modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap prevensi tertentu.

2. *Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu, hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar eror dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,7 dengan nilai loading untuk setiap item juga lebih dari 0,7.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai average variance extracted (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai variance extracted (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilai besar dari 0,7.

4. *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel iu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar daripada nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali, (2006). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014).

Kuesioner dikatakan handal apabila memiliki ketetapan dari waktu ke waktu. Sehingga apabila pengukuran dilakukan oleh orang yang berbeda dan pada waktu yang berbeda, hasilnya tetaplah sama (Murniati, et al., 2013). Ketentuan dalam pengujian reliabilitas data ini adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,9 maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas sempurna.
- b. Bila nilai Cronbach Alpha (α) 0,7 hingga 0,9 maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas tinggi.
- c. Bila nilai Cronbach Alpha (α) 0,5 hingga 0,7 maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas moderat.

- d. Bila nilai Cronbach Alpha (α) < 0,5 maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas rendah.

3.6.2 Metode Struktural atau Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori sunstansif. Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen, Stone-Geiser Q-Square test untuk predictive relevance dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substansif. Disamping melihat nilai R-Square, model *Partial Least Square* (PLS) juga dievaluasi dengan melihat Q-Square prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q-Square mengukur seberapa baik nilai observsi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan nilai path coefficient pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 ($\alpha=0,05$) dan nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,65 ($\alpha=0,10$) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskripsi Responden

Responden yang dianalisis pada penelitian ini adalah operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah dengan jumlah sebanyak 166 operator/pengelola PDDikti. Para operator/pengelola PDDikti yang menjadi responden dideskripsikan kedalam kriteria jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir operator/pengelola serta lama bekerja. Berikut tabel hasil analisis deskripsi responden:

Tabel 4. 1: Hasil Analisis Deskripsi Responden

No	Kriteria Responden	Jumlah	Percentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	64	55 %
	Perempuan	52	45 %
2.	Umur		
	17-25 Tahun	26	23 %
	26-35 Tahun	63	54 %
	36-45 Tahun	20	17 %
	46-55 Tahun	7	6 %
	Diatas 55 Tahun	0	0 %
3.	Pendidikan Terakhir		
	SLTA / Sederajat	2	2 %
	D3	17	15 %
	S1	92	79 %
	S2	5	4 %
	Lainnya	0	0 %
4.	Lama Bekerja		
	1-2 Tahun	6	5 %
	2-3 Tahun	40	34 %
	3-4 Tahun	10	9 %
	4-5 Tahun	10	9 %
	Diatas 5 Tahun	50	43 %
Jumlah Responden		116	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 2), 2022.

Berdasarkan tabel hasil analisis deskripsi responden di atas diketahui bahwa jumlah operator/pengelola PDDikti dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan yaitu sejumlah 64 orang atau 55 % sementara operator/pengelola PDDikti perempuan berjumlah lebih sedikit yaitu 52 orang atau 45 %, namun selisih diantara keduanya tidak begitu signifikan yaitu 12 orang atau sekitar 10 %. Ini berarti menunjukkan pekerjaan-pekerjaan operator/pengelola PDDikti tidak diklasifikasikan bagi jelis kelamin tertentu sehingga bisa dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan.

Jumlah operator/pengelola PDDikti yang berusia 17 hingga 25 tahun adalah sebanyak 26 orang atau 23 %. Operator/pengelola dengan usia 26 hingga 35 tahun sebanyak 63 orang atau 54 %, dan usia 36 hingga 45 tahun sebanyak 20 orang atau 17 %. Untuk usia 46 hingga 55 tahun sebanyak 7 orang atau 6 % dan tidak ada operator/pengelola PDDikti yang berusia lebih dari 55 tahun. Ini menunjukkan bahwa operator/pengelola yang berusia 26 hingga 35 tahun berjumlah paling banyak sementara operator/pengelola yang usia 46 hingga 55 tahun yang paling sedikit. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas operator/pengelola berusia relatif muda sehingga cenderung mempunyai daya tahan dan kemampuan mengatasi tugas-tugas yang sulit atau menantang dengan sangat baik serta adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Pendidikan terakhir operator/pengelola PDDikti dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 2 orang atau 2 %, operator/pengelola PDDikti dengan tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 17 orang atau sebanyak 15 %. Kemudian pendidikan terakhir operator/pengelola PDDikti dengan tingkat

pendidikan S1 sebanyak 92 orang atau sebanyak 79 % dan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang atau 4 %. Dari data di atas menunjukan bahwa mayoritas operator/pengelola PDDikti berpendidikan terakhir S1 sementara minorita dari operator/pengelola merupakan tamatan SLTA / Sederajat. Ini mengindikasikan bahwa operator/pengelola mempunyai tingkat kompetensi yang baik dalam memahami pekerjaan dan tanggungjawab mereka serta memiliki pola berfikir yang baik untuk bekerja secara efektif.

Lama bekerja operator/pengelola dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 6 orang atau 5 %, masa kerja 2-3 tahun sebanyak 40 orang atau 34 %, 3-4 tahun sebanyak 10 orang atau 9 %, begitu juga dengan masa kerja 4-5 tahun sebanyak 10 orang atau 9 %, serta operator/pengelola dengan masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 50 orang atau 43 %. Dimana mayoritas operator/pengelola dengan masa kerja diatas 5 tahun sementara yang paling sedikit adalah operator/pengelola dengan masa kerja 1-2 tahun. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar operator/pengelola mempunyai tingkat periode masa kerja yang cukup panjang sehingga relatif mempunyai keterampilan dan kinerja yang bagus bagi instansi tempat mereka bekerja mengingat posisi sebagai operator/pengelola PDDikti menuntut mereka untuk bekerja secara akurat, efektif dan efisien.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel ini dilakukan untuk menganalisa bagaimana penilaian responden terhadap variabel penelitian yang ditanyakan berdasarkan pada nilai jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan indikator yang diberikan.

Penilaian tersebut didasarkan pada nilai pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

Dengan menggunakan kriteria tiga kota (*Three-box Method*) maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kriteria} = \frac{\text{Nilai jawaban tertinggi} - \text{Nilai jawaban terendah}}{\text{Juml kriteria}}$$

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

Dari perhitungan di atas menghasilkan rentang kriteria sebesar 1,33 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks sebagai berikut (Ferdinand, 2016):

- 1. 1,00 - 2,33 : Rendah
- 2. 2,34 - 3,66 : Sedang
- 3. 3,67 - 5,00 : Tinggi

Dengan dasar perhitungan di atas maka diperolah hasil analisis deskriptif variabel yang dijelaskan pada sub bab di bawah ini.

4.2.1 Self Efficacy

Variabel *self efficacy* diukur dengan menggunakan 3 indikator dengan hasil analisis deskriptif ditulis pada tebel sebagai berikut:

Tabel 4. 2: Hasil Analisis Deskriptif *Self Efficacy*

No	Indikator	Rata-rata
1.	<i>Magnitude</i>	3,77
2.	<i>Strength</i>	3,32
3.	<i>Generality</i>	3,78
Nilai Rata-Rata Indikator Variabel Keseluruhan		3,62

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3), 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, maka diperoleh keterangan bahwa nilai rata-rata indikator variabel *self efficacy* secara keseluruhan adalah sebesar 3,62 yang berarti termasuk pada kategori sedang. Ini menunjukan bahwa secara umum para operator/pengelola memiliki pengetahuan teknis yang mempuni serta memiliki kemampuan yang diperlukan untuk dapat bekerja dan menyelesaikan tugas mereka secara efektif. Selain itu, hal ini juga menunjukan bahwa operator/pengelola mampu mengatasi tugas-tugas yang sulit atau menantang dengan baik serta mampu beradaptasi dalam organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa para operator/pengelola memiliki persepsi bahwa mereka memiliki kompetensi yang cukup baik dalam mengontrol, mengatur dan mengambil tindakan untuk memecahkan masalah atau menyelesaikan tugas mereka secara efektif.

4.2.2 Kepemimpinan Islami

Variabel kepemimpinan islami diukur dengan menggunakan 4 indikator dengan hasil analisis deskriptif ditulis pada tebel sebagai berikut:

Tabel 4. 3: Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Islami

No	Indikator	Rata-rata
1.	Shidiq (jujur)	4,26
2.	Amanah (dapat dipercaya)	4,41
3.	Fathonah (cerdas)	2,41
4.	Tabligh (menyampaikan)	3,69
Nilai Rata-Rata Indikator Variabel Keseluruhan		3,69

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3), 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas, maka diperoleh keterangan bahwa nilai rata-rata indikator variabel kepemimpinan islami secara keseluruhan adalah sebesar 3,69 yang berarti termasuk pada kategori tinggi. Ini menunjukan bahwa para operator/pengelola mempersepsikan atasan mereka memegang prinsip jujur dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, bersikap adil terhadap bawahan serta tidak membeda-bedakan karyawan. Selain itu operator/pengelola mempersepsikan atasan mereka selalu bersedia berbagi pengetahuan kepada bawahannya dan mampu memberikan solusi yang inovatif atas setiap masalah bawahan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dengan kata lain para operator/pengelola mempersepsikan atasan mereka memiliki prinsip-prinsip kepemimpinan islami dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4.2.3 Work Engagement

Variabel *work engagement* diukur dengan menggunakan 3 indikator dengan hasil analisis deskriptif dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4: Hasil Analisis Deskriptif *Work Engagement*

No	Indikator	Rata-rata
1.	Semangat (<i>vigor</i>)	4,03
2.	Dedikasi (<i>dedication</i>)	4,62
3.	Penyerapan (<i>absorption</i>)	4,41
Nilai Rata-Rata Indikator Variabel Keseluruhan		4,36

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3), 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas, maka diperoleh keterangan bahwa nilai rata-rata indikator variabel *Work Engagement* secara keseluruhan adalah sebesar 4,36 yang berarti termasuk pada kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa para operator/pengelola PDDikti mempunyai semangat yang kuat dalam bekerja serta memiliki antusias yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, juga menunjukkan totalitas mereka dalam mendalami setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa para operator/pengelola mencintai dan mendalami tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

4.2.4 Kinerja SDM

Variabel kinerja SDM diukur dengan menggunakan 4 indikator dengan hasil analisis deskriptif dituliskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5: Hasil Analisis Deskriptif Kinerja SDM

No	Indikator	Rata-rata
1.	Kualitas Kerja	4,01
2.	Kuantitas Kerja	4,24
3.	Waktu Kerja	4,09
4.	Kerja Sama dengan Rekan Kerja	4,10
	Nilai Rata-Rata Indikator Variabel Keseluruhan	4,11

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3), 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas, maka diperoleh keterangan bahwa nilai rata-rata indikator variabel kinerja SDM secara keseluruhan adalah sebesar 4,11 yang berarti termasuk pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa operator/pengelola selalu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan hasil yang maksimal, selalu mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan, operator/pengelola mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu dan mampu bekerja sama secara tim dengan rekan kerja. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa operator/pengelola PDDikti memiliki kinerja yang sangat baik bagi institusi mereka.

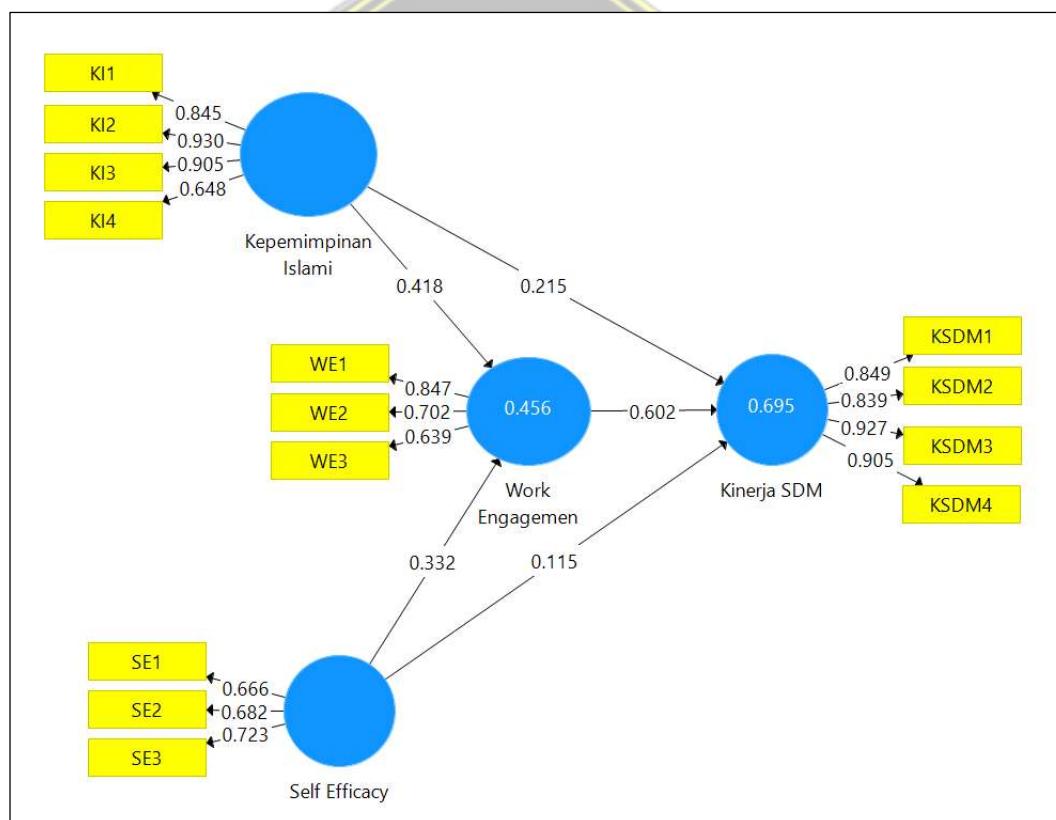
4.3. Permodelan Partial Least Square (PLS)

Model PLS pada penelitian ini digunakan sebagai acuan model yang menjelaskan mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian yang mencakup variabel eksogen berupa *self efficacy* dan kepemimpinan islami, variabel mediasi berupa *work engagement* dan variabel endogen berupa kinerja SDM. Untuk analisis model PLS dilakukan melalui dua tahapan berupa analisis *outer model* dan *inner model*.

4.3.1. Analisis Outer Model

Dalam pengukuran reflektif, terdapat tiga kriteria didalam teknik analisa data dengan menggunakan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu convergent validity, dicriminant validity, dan composite reliability. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4. 1:
Hasil Outer Model**



Sumber: Output SmartPLS 3.0.

4.3.1.1. Convergent Validity

Penilaian *Convergent Validity* berdasarkan korelasi antar item *score/component score* yang diestimasi dengan software PLS. Indikator variabel harus

converge atau *share* (berbagi) proporsi varian yang tinggi dan ini disebut *convergent validity*. Untuk mengukur validitas varibel dapat dilihat dari nilai faktor loadingnya. Untuk menguji *convergent validity* digunakan *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* $>0,7$. Syarat yang harus dipenuhi adalah *loading factor* harus signifikan dan nilainya harus lebih besar dari 0,5 dan idealnya adalah 0,7 (Hair, Sarstedt, & Ringle, 2018).

Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4. 6: Nilai Loading Factor Variabel *Self Efficacy*

Variabel	Kode Item	Loading Factor	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	SE1	0,666	Valid
	SE2	0,682	Valid
	SE3	0,723	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tersebut diketahui bahwa indikator variabel *self efficacy* menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* nya dibawah 0,5 dapat diperoleh hasil bahwa variabel mempunyai *convergent validity* yang baik, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut yaitu untuk diuji hipotesis.

Tabel 4. 7: Nilai Loading Factor Variabel Kepemimpinan Islami

Variabel	Kode Item	Loading Factor	Keterangan
Kepemimpinan Islami	KI1	0,845	Valid
	KI2	0,930	Valid
	KI3	0,905	Valid
	KI4	0,648	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tersebut diketahui bahwa indikator variabel kepemimpinan islami menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* nya dibawah 0,5 dapat diperoleh hasil bahwa variabel mempunyai *convergent validity* yang baik, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut yaitu untuk diuji hipotesis.

Tabel 4. 8: Nilai Loading Factor Variabel Work Engagement

Variabel	Kode Item	Loading Factor	Keterangan
Work Engagement	WE1	0,847	Valid
	WE2	0,702	Valid
	WE3	0,639	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tersebut diketahui bahwa indikator variabel *work engagement* menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* nya dibawah 0,5 dapat diperoleh hasil bahwa variabel mempunyai *convergent validity* yang baik, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut yaitu untuk diuji hipotesis.

Tabel 4. 9: Nilai Loading Factor Variabel Kinerja SDM

Variabel	Kode Item	>Loading Factor	Keterangan
Kinerja SDM	KSDM1	0,849	Valid
	KSDM2	0,839	Valid
	KSDM3	0,927	Valid
	KSDM4	0,905	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa indikator variabel Kinerja SDM memiliki nilai $>0,7$. Nilai loading yang tinggi pada suatu faktor menunjukkan bahwa mereka *convergent* pada satu titik. Tabel 4.9 tersebut menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* nya dibawah 0,5 dapat diperoleh hasil bahwa variabel mempunyai *convergent validity* yang baik, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau *valid* untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut yaitu untuk diuji hipotesis.

4.3.1.2. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah variabel memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada variabel yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Analisis validitas diskriminan atau *discriminant validity* dalam penelitian ini diindikasikan dari hasil perbandingan nilai *loading factor* terhadap *cross loading*.

Tabel 4. 10: Cross Loadings

	Kepemimpinan Islami	Kinerja SDM	Self Efficacy	Work Engagemen
KI1	0,845	0,603	0,488	0,597
KI2	0,930	0,530	0,535	0,560
KI3	0,905	0,496	0,487	0,476
KI4	0,648	0,567	0,551	0,423
KSDM1	0,522	0,849	0,550	0,675
KSDM2	0,583	0,839	0,574	0,760
KSDM3	0,583	0,927	0,500	0,688
KSDM4	0,634	0,905	0,493	0,699
SE1	0,315	0,372	0,666	0,356
SE2	0,418	0,443	0,682	0,480
SE3	0,537	0,425	0,723	0,369
WE1	0,587	0,837	0,584	0,847
WE2	0,348	0,421	0,314	0,702
WE3	0,372	0,345	0,310	0,639

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Mengacu pada tabel 4.10 tersebut dapat diidentifikasi bahwa nilai *loading factor* dari masing-masing konstruk (ditandai pada angka beretak tebal) lebih tinggi dari nilai *cross loading*. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur nilai konstruk (variabel) tidak ditemukan adanya permasalahan validitas diskriminan sehingga seluruh indikator terbukti mempunyai nilai diskriminan yang baik dalam mengukur konstruk-konstruk penelitian. Selain mengamati nilai dari *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya, yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE). Dengan syarat untuk masing-masing nilai indikator harus $>0,5$ untuk model yang baik. Berikut adalah tabel dari nilai *average variant extracted* (AVE) dalam penelitian:

Tabel 4. 11: Average Variant Extract (AVE)

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
Kepemimpinan Islami	0,704
Kinerja SDM	0,776
<i>Self Efficacy</i>	0,577
<i>Work Engagemen</i>	0,539

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel *Self Efficacy*, Kepemimpinan Islami, *Work Engagement* dan Kinerja SDM $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.3.1.3. Composite Reliability

Reliability adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat samapi dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk yang umum. *Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$. Berikut adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 12: Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
Kepemimpinan Islami	0,904
Kinerja SDM	0,933
<i>Self Efficacy</i>	0,732
<i>Work Engagemen</i>	0,776

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian memiliki nilai $> 0,7$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.3.1.4. *Cronbach Alpha*

Untuk memperkuat uji reliabilitas dengan *composite reliability* maka digunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Berikut adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 13: Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepemimpinan Islami	0,852
Kinerja SDM	0,903
<i>Self Efficacy</i>	0,575
<i>Work Engagemen</i>	0,611

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel Kinerja SDM $> 0,9$ maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas sempurna. Nilai *cronbach alpha* dari variabel Kepemimpinan Islami direntang nilai 0,7 hingga 0,9 maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas tinggi dan nilai *cronbach alpha* dari variabel *Self Efficacy* dan *Work Engagemen* direntang nilai 0,5 hingga 0,7 maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas moderat. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga

dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

4.3.2. Analisis Inner Model

4.3.2.1. Uji Koefisien Determinasi

Analisis uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diindikasikan pada nilai *Adjusted R-Square*. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. 14: Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja SDM	0,695	0,687
Work Engagemen	0,456	0,446

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil *R Square Adjusted* pada tabel 4.14 menunjukan bahwa nilai *R Square Adjusted* untuk model regresi 1 sebesar 0,446 atau 44,6 %. Ini berarti variabel *self efficacy* dan kepemimpinan islami mampu menjelaskan dan memprediksi nilai *work engagement* sebesar 44,6 % sementara 55,4 % lainnya dijelaskan dan diprediksi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan. Untuk nilai *R Square Adjusted* untuk model regresi 2 sebesar 0,687 atau 68,7 %. Ini menunjukan variabel *self efficacy*, kepemimpinan islami dan *work engagement* mampu menjelaskan serta memprediksi nilai kinerja SDM sebesar 68,7 % sementara 31,3 % lainnya dijelaskan dan diprediksi oleh beragam faktor lain di luar penelitian.

4.3.2.2. Uji Relevansi Prediktif

Analisis uji relevansi prediktif (*predictive relevance*) dalam penelitian ini diindikasikan pada nilai Q-Square. Berikut tabel hasil uji relevansi prediktif penelitian:

Tabel 4. 15: Hasil Uji Relevansi Prediktif

	R Square	1-R ² n
Kinerja SDM	0,695	0,305
Work Engagemen	0,456	0,544
Q Square	$Q^2 = 1-(1-0,544)(1-0,305)$ $Q^2 = 1-0,317 = 0,683$	

Sumber: Output SmartPLS 3.0

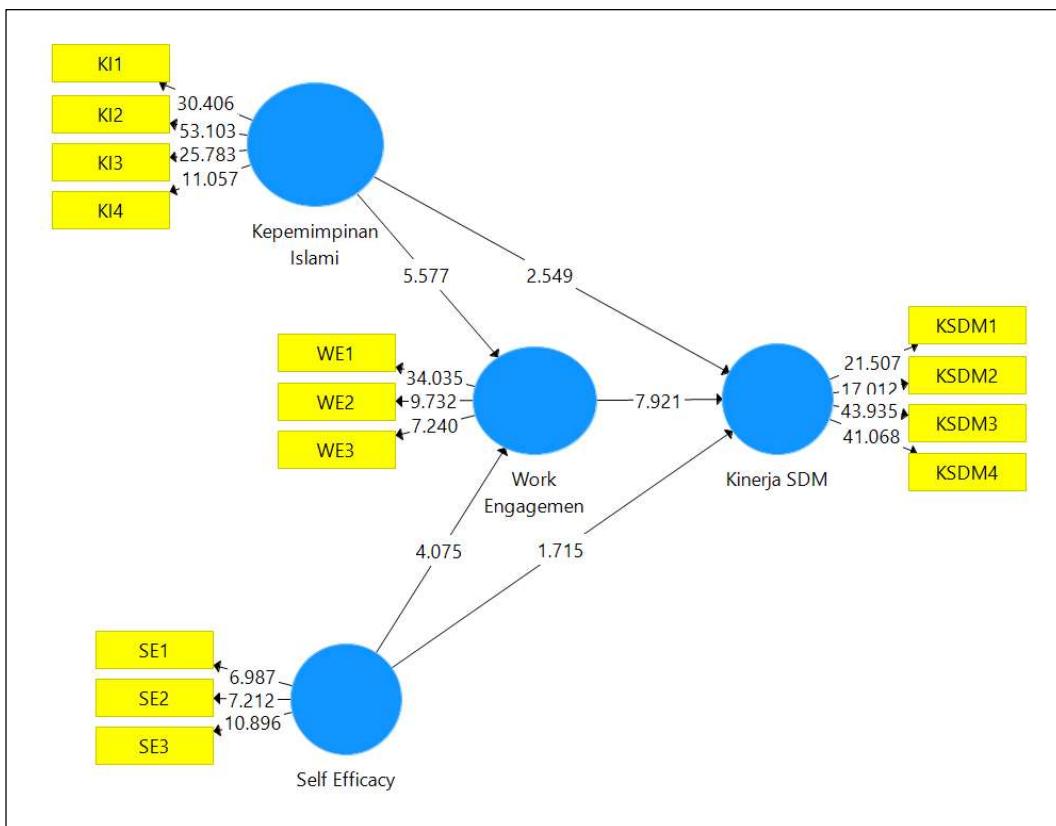
Mengacu pada tabel 4.15 tersebut dapat teridentifikasi bahwa nilai Q-square diperoleh sebesar $00,683 > 0$ dan semakin mendekati nilai 1,00. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan pada penelitian ini termasuk sangat baik karena nilai Q-Square yang diperoleh mendekati angka 1 dan jauh lebih besar dari 0.

4.3.2.3. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Keunggulan metode PLS tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil.

Gambar 4.2 menunjukkan *Structural Model Bootstrapping* pada penelitian ini.

Gambar 4. 2:
Structural Model Bootstrapping



Sumber: Output SmartPLS 3.0

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar variabel, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode resampling bootstrap pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari 1.96 dan atau nilai p-values kurang dari 0.05 dan jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari 1.65 dan atau nilai p-values kurang dari 0.10.

Tabel 4. 16: Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
*Kepemimpinan Islami -> Kinerja SDM	0,215	0,209	0,084	2,549	0,011
*Kepemimpinan Islami -> Work Engagement	0,418	0,420	0,075	5,577	0,000
**Self Efficacy -> Kinerja SDM	0,115	0,118	0,067	1,715	0,087
*Self Efficacy -> Work Engagement	0,332	0,330	0,081	4,075	0,000
*Work Engagement -> Kinerja SDM	0,602	0,604	0,076	7,921	0,000

Sumber: Output SmartPLS 3.0

*: signifikansi $\alpha = 0,05$

**: signifikansi $\alpha = 0,10$

Berdasarkan pada Tabel 4.16 penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

Hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 bahwa nilai t-statistik variabel Kepemimpinan Islami terhadap variabel Kinerja SDM sebesar 2,549 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,011 lebih kecil dari 0.05 artinya kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bila kepemimpinan islami semakin baik, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi diterima.

Hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 bahwa nilai t-statistik variabel Kepemimpinan Islami terhadap variabel *Work Engagement* sebesar 5,577 lebih

besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 artinya kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bila kepemimpinan islami semakin baik, maka *Work Engagement* semakin tinggi diterima.

Hasil uji yang ditunjukan pada Tabel 4.16 bahwa nilai t-statistik variabel *Self efficacy* terhadap variabel Kinerja SDM sebesar 1,715 lebih besar dari 1,65 dan nilai p-values sebesar 0,087 lebih besar dari 0.10 artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bila *self efficacy* semakin baik, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi diterima.

Hasil uji yang ditunjukan pada Tabel 4.16 bahwa nilai t-statistik variabel *Self efficacy* terhadap variabel *Work Engagement* sebesar 4,075 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bila *self efficacy* semakin baik, maka *Work Engagement* semakin tinggi diterima.

Hasil uji yang ditunjukan pada Tabel 4.16 bahwa nilai t-statistik variabel *Work Engagement* terhadap variabel Kinerja SDM sebesar 7,921 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 artinya *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bila *Work Engagement* semakin baik, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi diterima. Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis pada penelitian ini dinyatakan diterima.

4.3.2.4. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Analisis uji pengaruh tidak langsung diindikasikan pada nilai P-Value *indirect effect*. Berikut tabel hasil analisis uji pengaruh tidak langsung:

Tabel 4. 17: Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Jalur Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Values
Kepemimpinan Islami -> Work Engagemen -> Kinerja SDM	0,252	0,255	0,059	4,247	0,000
Self Efficacy -> Work Engagemen -> Kinerja SDM	0,200	0,199	0,053	3,794	0,000

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Mengacu pada tabel 4.17 tersebut dapat teridentifikasi bahwa nilai p-value pada uji pengaruh tidak langsung diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM. Artinya semakin baik nilai kepemimpinan islami dalam melaksanakan pekerjaan maka akan berdampak pada peningkatan *Work Engagement* dimana hal ini kemudian akan meningkatkan nilai kinerja SDM yang dihasilkan bagi institusi.

Hasil uji yang ditunjukan pada tabel 4.17 tersebut dapat teridentifikasi bahwa nilai p-value pada uji pengaruh tidak langsung diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *Self Efficacy* terhadap kinerja SDM. Artinya semakin baik nilai *Self Efficacy* dalam melaksanakan pekerjaan maka akan

berdampak pada peningkatan *Work Engagement* dimana hal ini kemudian akan meningkatkan nilai kinerja SDM yang dihasilkan bagi institusi.

4.4. Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

4.4.1. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja SDM

Mengacu pada hasil analisis uji hipotesis atau uji t, terbukti bahwa *Work Engagement* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah. Semakin baik kemampuan operator/pengelola dalam menjaga nilai *Work Engagement* mereka dalam bekerja akan semakin meningkatkan nilai kinerjanya terhadap institusi. Semakin tinggi nilai sebuah pikiran yang afektif yang positif seseorang dalam bekerja yang dicirikan dengan tangguh secara mental, energik dalam bekerja, mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, serta memiliki konsentrasi yang tinggi dalam pekerjaannya akan semakin meningkatkan nilai kinerjanya yang merupakan hasil capaian pekerjaan dari individu maupun kelompok terhadap institusi mereka.

Semakin tinggi semangat operator/pengelola dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya, semakin memacu mereka untuk menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Selain itu, antusias operator/pengelola yang tinggi terhadap pekerjaan akan berdampak pada kempuan mereka dalam bekerja sama secara tim dengan rekan kerjanya serta berdampak pula pada hasil kerja yang maksimal. Semakin tinggi kemauan untuk mendalami tugas pekerjaan secara totalitas maka akan berdampak pada semakin berkualitas hasil

pekerjaannya, yang tentu juga akan mempengaruhi tingkat kuantitas kerja yang dihasilkan dan meningkatkan efisiensi pengelolaan waktu sehingga tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Mengacu pada hasil analisis uji hipotesis atau uji t, terbukti pula bahwa *Work Engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan paling besar terhadap kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah jika dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan Islami dan *Self Efficacy*.

Hasil analisis ini sesuai dengan hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karam, Gardner, Gullifor, Tribble, & Li (2017); Grobelna (2018) serta Wang & Chen (2020) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi nilai *Work Engagement* akan berdampak pada peningkatan nilai kinerja SDM.

4.4.2. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM

Mengacu pada hasil analisis uji hipotesis atau uji t, terbukti bahwa kepemimpinan islami mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah. Semakin baik nilai gaya kepemimpinan yang berlandaskan atas prinsip-prinsip Islam yang mengedepankan prinsip keimanan dan ketaqwaan atasanya mereka dalam menjalankan amanah akan berdampak terhadap peningkatan hasil capaian pekerjaan dari individu maupun kelompok yang didasarkan pada keterampilan, usaha, dan kesempatan.

Semakin tinggi tingkat kejujuran, bersikap adil terhadap seluruh bawahan serta tidak membeda-bedakan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, mampu memberikan solusi yang inovatif atas setiap masalah bawahan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta bersedia berbagi pengetahuan kepada bawahannya akan berdampak pada termemotivasinya bawahan yang membuat mereka lebih produktif yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan nilai dari kinerja mereka untuk institusi.

Hasil analisis ini sesuai dengan hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulkarnain, Salim, Ahmad, & Mochtar (2017); Ratnasari (2020) dan Hamzah, Basri, & Zulhelmy (2021) yang menyimpulkan bahwa semakin baik nilai kepemimpinan islami berdampak terhadap peningkatan nilai kinerja SDM.

4.4.3. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap *Work Engagement*

Mengacu pada hasil analisis uji hipotesis atau uji t, terbukti bahwa kepemimpinan islami mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa semakin baik nilai kepemimpinan islami akan berdampak pada peningkatan nilai *Work Engagement*. Semakin baik nilai gaya kepemimpinan atasan yang berlandaskan atas prinsip-prinsip Islam yang mengedepankan prinsip kecerdasan, keimanan dan ketaqwaan dalam menjalankan amanah akan berdampak terhadap peningkatan nilai sebuah pikiran yang afektif yang positif seseorang dalam bekerja yang dicirikan dengan tangguh secara mental,

energik dalam bekerja, mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, serta memiliki konsentrasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

Semakin baik nilai kejujuran dan sikap adil atasan sehingga tidak membeda-bedakan karyawan akan semakin meningkatkan semangat dan antusias para operator/pengelola PDDikti dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, atasan yang selalu bersedia berbagi pengetahuan kepada bawahannya, dan semakin tinggi nilai kecerdasan atasan yang ditandai dengan mampu memberikan solusi yang inovatif atas setiap masalah bawahan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan akan berdampak pula terhadap peningkatan pada keinginan dan upaya operator/pengelola PDDikti dalam mendalami pekerjaannya secara totalitas.

Hasil analisis ini sesuai dengan hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aboramadan, Dahleez, & Hamad (2020); Khan, et al. (2021); Cheng, Zhang, He, & Yao, (2024) yang menyimpulkan bahwa semakin baik nilai kepemimpinan islami berdampak pada peningkatan nilai *Work Engagement* karyawan tersebut.

4.4.4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja SDM

Mengacu pada hasil analisis uji hipotesis atau uji t, terbukti bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah. Semakin baik nilai *Self Efficacy* operator/pengelola PDDikti berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja SDM yang dihasilkan. Artinya semakin baik nilai persepsi kompetensi individu operator/pengelola dalam mengontrol, mengatur dan

mengambil tindakan untuk memecahkan masalah atau menyelesaikan tugas mereka secara efektif berdampak langsung terhadap peningkatan hasil capaian pekerjaan dari individu maupun kelompok yang didasarkan pada keterampilan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Semakin baik pengetahuan teknis yang diperlukan dan kemampuan untuk bekerja secara efektif seorang operator/pengelola PDDikti dan kemampuan dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit atau menantang dengan sangat baik berdampak pada peningkatan kemampuan operator/pengelola dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang maksimal. Demikian juga apabila semakin baik kemampuan beradaptasi operator/pengelola dalam organisasi berdampak langsung pada semakin baik kemampuan operator/pengelola PDDikti dalam bekerja sama secara tim dengan rekan kerja mereka. Sehingga hal tersebut berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kemampuan kerja sama dengan rekan kerjanya.

Hasil analisis ini sesuai dengan hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hur, Moon, & Lee, (2020); Çetin & Askun (2018) yang menyimpulkan bahwa peningkatan nilai *self efficacy* berdampak secara langsung terhadap peningkatan nilai kinerja SDM.

4.4.5. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement*

Mengacu pada hasil analisis uji hipotesis atau uji t, terbukti bahwa *Self Efficacy* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di

bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa semakin baik nilai *Self Efficacy* akan berdampak pada peningkatan nilai *Work Engagement*. Artinya semakin baik tingkat kepercayaan operator/pengelola PDDikti pada kemampuan mereka dalam mengelola pekerjaan mereka secara efektif berdampak pada peningkatan nilai sebuah pikiran yang afektif yang positif seseorang dalam bekerja yang dicirikan dengan tangguh secara mental, energik dalam bekerja, mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, serta memiliki konsentrasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

Semakin baik pengetahuan teknis yang diperlukan dan kemampuan untuk bekerja secara efektif seorang operator/pengelola PDDikti dan kemampuan dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit atau menantang dengan sangat baik serta kemampuan untuk beradaptasi dalam organisasi maka akan berdampak pada semakin meningkatnya semangat dan antusias mereka terhadap perkerjaan serta meningkatkan keinginan mereka untuk mendalami pekerjaan mereka secara totalitas. Sehingga semakin baik nilai *Self Efficacy* operator/pengelola PDDikti akan berdampak pada peningkatan semangat (misalnya sangat energik dan tangguh secara mental), dedikasi (misalnya sangat terlibat dalam pekerjaan), dan penyerapan (misalnya sangat berkonsentrasi dalam pekerjaan).

Hasil analisis ini sesuai dengan hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al-Hamdan & Issa (2021); Yun & Beehr (2023) dan Lathabhavan & Griffiths (2023) yang menyimpulkan bahwa semakin baik nilai *Self Efficacy* karyawan berdampak pada peningkatan nilai *Work Engagement* karyawan tersebut.

4.4.6. *Work Engagement* Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM

Mengacu pada hasil analisis hasil uji pengaruh tidak langsung pada tabel 4.17, terbukti bahwa *Work Engagement* memediasi hubungan positif antara kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik nilai kepemimpinan islami akan berdampak pada peningkatan nilai kinerja SDM melalui *Work Engagement* sebagai mediator.

Semakin baik nilai gaya kepemimpinan atasan yang berlandaskan atas prinsip-prinsip Islam yang mengedepankan prinsip kecerdasan, keimanan dan ketaqwaan dalam menjalankan amanah akan berdampak terhadap peningkatan semangat (misalnya sangat energik dan tangguh secara mental), dedikasi (misalnya sangat terlibat dalam pekerjaan), dan penyerapan (misalnya sangat berkonsentrasi dalam pekerjaan) yang kemudian berdampak terhadap peningkatan hasil capaian pekerjaan yang lebih maksimal dari individu maupun kelompok baik secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan untuk institusi.

Hasil analisis ini sesuai dengan hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugianingrat, et al. (2018); Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin (2020) dan Park, Han, Kim, & Kim (2021) yang menyimpulkan bahwa *Work Engagement* mampu memediasi kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja SDM.

4.4.7. *Work Engagement* Memediasi Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja SDM

Mengacu pada hasil analisis hasil uji pengaruh tidak langsung pada tabel 4.17, terbukti bahwa *Work Engagement* memediasi hubungan positif antara *Self Efficacy* terhadap kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah. Hal ini menunjukan bahwa *self-efficacy* berkorelasi positif dengan *Work Engagement* yang selanjutnya berdampak positif terhadap kinerja SDM.

Semakin baik pengetahuan teknis yang diperlukan dan kemampuan untuk bekerja secara efektif seorang operator/pengelola PDDikti dan kemampuan dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit atau menantang dengan sangat baik serta kemampuan untuk beradaptasi dalam organisasi maka akan berdampak terhadap peningkatan semangat (misalnya sangat energik dan tangguh secara mental), dedikasi (misalnya sangat terlibat dalam pekerjaan), dan penyerapan (misalnya sangat berkonsentrasi dalam pekerjaan) yang kemudian berdampak terhadap peningkatan hasil capaian pekerjaan yang lebih optimal dari individu maupun kelompok baik secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan untuk institusi.

Hasil analisis ini sesuai dengan hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bhatti, Alshagawi, & Juhari (2018) dan Al-Hamdan & Issa (2021) yang menyimpulkan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi pada sumber daya manusia mengarah ke tingkat kinerja SDM yang tinggi pula dengan peran mediasi dari *Work Engagement*.

BAB V

PENUTUP

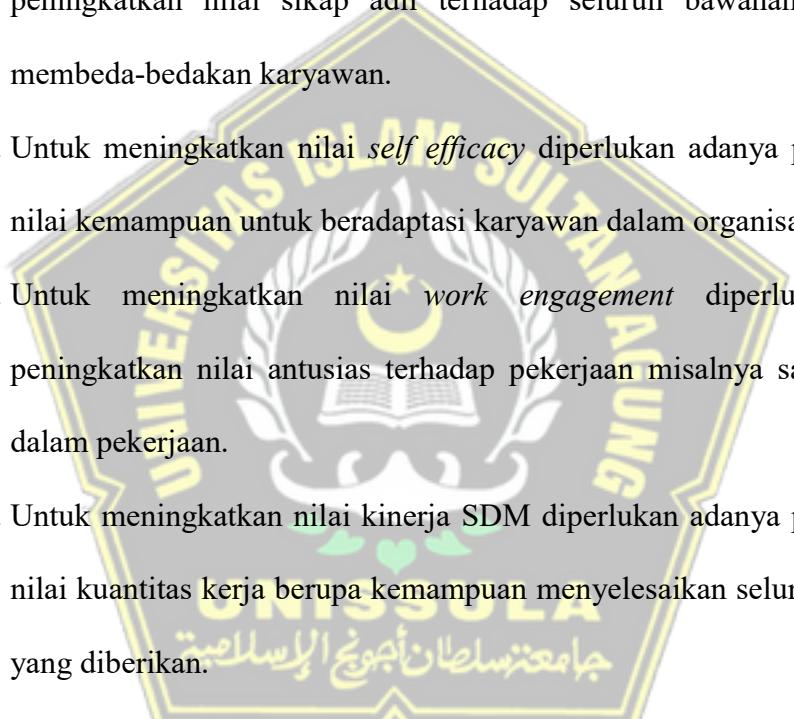
5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil terkait hasil analisis penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. *Work Engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM sehingga semakin tinggi nilai *Work Engagement* akan berdampak terhadap peningkatan nilai kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah.
2. Kepemimpinan Islami terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM sehingga semakin tinggi nilai kepemimpinan islami akan berdampak terhadap peningkatan nilai kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah.
3. Kepemimpinan Islami terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* sehingga semakin tinggi nilai kepemimpinan islami akan berdampak terhadap peningkatan nilai *Work Engagement* operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah.
4. *Self Efficacy* terbukti memberikan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja SDM sehingga semakin tinggi nilai *Self Efficacy* berdampak secara

langsung terhadap peningkatan nilai kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah

5. *Self Efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* sehingga semakin tinggi nilai *Self Efficacy* akan berdampak terhadap peningkatan nilai *Work Engagement* operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah.
6. *Work Engagement* terbukti mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan islami terhadap kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah, sehingga semakin baik nilai kepemimpinan islami berdampak terhadap peningkatan nilai *Work Engagement* dimana hal ini kemudian mendorong peningkatan nilai kinerja SDM yang semakin baik.
7. *Work Engagement* terbukti mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah, sehingga semakin baik nilai *self efficacy* berdampak terhadap peningkatan nilai *work engagement* dimana hal ini kemudian mendorong peningkatan nilai kinerja SDM yang semakin baik.

- 
8. *Work Engagement* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terbesar terhadap kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah dibandingkan dengan variable kepemimpinan islami dan *self efficacy*.
 9. Untuk meningkatkan nilai kepemimpinan islami diperlukan adanya peningkatan nilai sikap adil terhadap seluruh bawahan serta tidak membeda-bedakan karyawan.
 10. Untuk meningkatkan nilai *self efficacy* diperlukan adanya peningkatan nilai kemampuan untuk beradaptasi karyawan dalam organisasi.
 11. Untuk meningkatkan nilai *work engagement* diperlukan adanya peningkatan nilai antusias terhadap pekerjaan misalnya sangat terlibat dalam pekerjaan.
 12. Untuk meningkatkan nilai kinerja SDM diperlukan adanya peningkatan nilai kuantitas kerja berupa kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan terkait hasil analisis penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Work Engagement* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terbesar terhadap kinerja SDM operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah dibandingkan dengan variable

kepemimpinan islami dan *self efficacy*. Oleh karena itu sebaiknya pihak institusi lebih meningkatkan *Work Engagement* dalam hal ini agar tangguh secara mental, energik dalam bekerja, mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, serta memiliki konsentrasi yang tinggi dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja SDM operator/pengelola PDDikti.

2. Nilai indikator fathonah (cerdas) pada variabel kepemimpinan islami masih memperoleh penilaian terendah dibandingkan dengan indikator variabel kepemimpinan islami lainnya. Oleh karena itu sebaiknya pihak institusi meningkatkan pengetahuan atasan atas tugas dan tanggung jawab operator/pengelola PDDikti agar mampu memberikan solusi yang inovatif atas setiap masalah bawahan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka.
3. Nilai indikator *strength* pada variabel *Self Efficacy* masih memperoleh penilaian terendah dibandingkan dengan nilai indikator variabel *Self Efficacy* lainnya. Oleh karena itu sebaiknya pihak institusi aktif mengikutsertakan operator/pengelola PDDikti mereka dalam acara workshop PDDikti untuk menambah pengetahuan teknis mereka sehingga mengatasi tugas-tugas yang sulit atau menantang dengan sangat baik.
4. Nilai indikator semangat (*vigor*) pada variabel *work engagement* masih memperoleh penilaian terendah dibandingkan dengan nilai indikator variabel *work engagement* lainnya. Oleh karena itu sebaiknya pihak institusi memberikan motivasi berupa apresiasi atas kinerja

operator/pengelola PDDikti untuk meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

5. Nilai indikator kualitas kerja pada variabel kinerja SDM masih memperoleh penilaian terendah dibandingkan dengan nilai indikator variabel kinerja SDM lainnya. Oleh karena itu sebaiknya pihak institusi pro aktif dalam mengikutsertakan operator/pengelola PDDikti mereka dalam acara workshop PDDikti untuk menambah pengetahuan teknis mereka sehingga mengatasi tugas-tugas yang sulit atau menantang dengan sangat baik. Apabila diperlukan, operator/pengelola PDDikti diberikan pelatihan khusus agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan maksimal.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden penelitian yang dianalisis masih sebatas pada satu lingkup operator/pengelola PDDikti Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI Jawa Tengah dengan jumlah responden sebatas 116 orang.

5.4. Agenda Penelitian Mendaratang

Diharapkan pada penelitian di masa mendatang pihak peneliti mampu memperluas lingkup penelitian sehingga jumlah responden juga dapat ditingkatkan. Selain itu diharapkan untuk menambah variabel lainnya yang relevan sehingga mendapatkan gambaran yang lebih spesifik terkait dengan pengaruh antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Khan, M. M., Mubarik, M. S., Ahmed, S. S., Islam, T., Khan, E., Rehman, A., & Soh, F. (2021). My meaning is my engagement: exploring the mediating role of meaning between servant leadership and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2020). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Al-Hamdan, Z., & Issa, H. B. (2021). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*.
- Aprilia, D., Akbar, D. A., & Anwar, D. (2021). PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. H., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2021). Impact of Ethical Leadership on Employee Engagement: Role of Self-Efficacy and Organizational Commitment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*.
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*.
- Awuni, M., & Zaidan, M. (2019). Organizational Citizenship Behavior and Religiosity at the Workplace. *International Journal of Contemporary Research and Review*.
- Bhatti, M. A., Alshagawi, M., & Juhari, A. S. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*.
- Çetin, F., & Askun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*.

- Cheng, J., Zhang, L., He, M., & Yao, Y. (2024). How does ethical leadership influence work engagement in project-based organizations? A sensemaking perspective. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Clercq, D. D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*.
- Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia. *European Journal of Business and Management*.
- David, S., Armanu, & Afnan, T. E. (2017). THE EFFECTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERSONALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NISSAN MALANG MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *RJOAS*.
- Donkor, F. (2021). Do Transformational Leaders Affect Employee Performance and Normative Commitment Through General Self-Efficacy? Analysis in Ghanaian Public Sector Organizations. *Public Organization Review*.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*.
- Fajriyah, N. H., Sari, P., & Nurhidayati, N. (2021). UPAYA PENERAPAN SIFAT WAJIB RASUL DI ERA DIGITAL MELALUI PEMANFAATAN KRIPTOGRAFI DALAM PENGIRIMAN PESAN. *PROSIDING KONFERENSI INTEGRASI INTERKONEKSI ISLAM DAN SAINS*.
- Fard, M. H., Damavandi, A. A., Mahdilouytazehkandi, A., & Asharin, M. (2020). Leadership and followers' organizational citizenship behaviour from the Islamic perspective (OCBIP). *Journal of Islamic Marketing*.
- Ferdinand, D. A. (2016). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. AGFBooks-UndipPress.
- Gemedo, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*.

- Grobelna, A. (2018). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes A case study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*.
- Hakim, A. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review*.
- Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & Zulhelmy, Z. (2021). THE INFLUENCE OF ISLAMIC LEADERSHIP AND ISLAMIC WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF ISLAMIC BANKS IN RIAU PROVINCE MEDIATED BY ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE. *International Journal of Islamic Business & Management*.
- Hariyadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal*.
- Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Lee, J.-H. (2020). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistic*.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agustiawati, E., Sudiyono, R. N., . . . Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counselling*.
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*.
- Indarti, S., Solimun, S., Fernandes, A. A., & Hakim, W. (2016). The Effect of OCB In Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction To Performance. *Journal of Management Development*.
- Karabulut, A. T., & Hatipoglu, H. N. (2020). THE EFFECT OF THE EMPLOYEE MOTIVATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANKS IN SOMALIA. *International Journal of Commerce and Finance*.

- Karam, E., Gardner, W., Gullifor, D., Tribble, L., & Li, M. (2017). AUTHENTIC LEADERSHIP AND HIGH-PERFORMANCE HUMAN RESOURCE PRACTICES: IMPLICATIONS FOR WORK ENGAGEMENT. *Research in Personnel and Human Resources Management*.
- Kaya, B., & Karatepe, O. (2020). Does servant leadership better explain work engagement, career satisfaction and adaptive performance than authentic leadership? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Khan, N. A., Khan, A. N., Moin, M. F., & Pitafi, A. H. (2020). A trail of chaos: How psychopathic leadership influence employee satisfaction and turnover intention via self-efficacy in tourism enterprises. *Journal of Leisure Research*.
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Kim, T. T., Karatepe, O., & Chung, U. Y. (2018). Got political skill? The direct and moderating impact of political skill on stress, tension and outcomes in restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kinanti, N. D., Rohmah, N. A., Riandi, R., & Sanjaya, S. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*.
- Kuncoro, W., & Putra, A. E. (2020). The Improvement of Employee Performance Through Islamic Leadership, Emotional Quotient, and Intrinsic Motivation. *Canadian Center of Science and Education*.
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*.
- Lathabhavan, R., & Griffiths, M. D. (2023). Antecedents and job outcomes from a self-efficacy perspective while working from home among professionals during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Manpower*.
- Luu, T. T. (2018). Service-oriented high-performance work systems and service-oriented behaviours in public organizations: the mediating role of work engagement. *Public Management Review*.
- Ma, Z., Gong, Y., Long, L., & Zhang, Y. (2021). Team-level high-performance work systems, self-efficacy and creativity: differential moderating roles of

person–job fit and goal difficulty. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.*

- Meiyani, E., & Putra, A. H. (2019). The Relationship Between Islamic Leadership on Employee Engagement Distribution in FMCG Industry: Anthropology Business Review. *Journal of Distribution Science.*
- Muizu, W. Z., Kaltum, U., & Sule, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia.*
- Mujeeb, T., Khan, N. U., Obaid, A., Yue, G., Bazkiae, H. A., & Samsudin, N. A. (2021). Do Servant Leadership Self-Efficacy and Benevolence Values Predict Employee Performance within the Banking Industry in the Post-COVID-19 Era: Using a Serial Mediation Approach. *Administrative.*
- Murniati, M. P., Purnamasari, V., RATNANINGSIH, S. D., CHRISMASTUTI, A. A., SIHOMBING, R., & Warastuti, Y. (2013). *Alat-alat Pengujian Hipotesis.* Universitas Katolik Soegijapranata.
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2019). Self-efficacy and employee job performance . *International Journal of Quality & Reliability Management.*
- Noegroho, A. D., & Wulansari, N. A. (2020). Religiusitas Sebagai Moderasi Pengaruh Intellectual and Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Manajemen.*
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia.*
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH SEBAGAI MEDIATOR. *Jurnal Manajemen.*
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2021). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development.*
- Patel, T., Salih, A., & Hamlin, R. (2018). Perceived Managerial and Leadership Effectiveness in UAE and Egypt: A Comparison through the Combined Lenses of Islamic Work Ethics and Islamic Leadership. *European Management Review.*

- Perera, H., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*.
- Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. A. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN OCB SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. (2017). Effect of Transformational Leadership and Employee Engagement Towards Employee Engagement in Directorate Solution Operation Telkomsigma. *e-Proceeding of Management*.
- Rai, A., Patyal, V. S., & Maheshwari, S. (2020). The Mediating Role of Self-efficacy between Job Challenges and Work Engagement: Evidence from Indian Power Sector Employees. *Journal of Public affairs*.
- Ratnasari, R. T. (2020). Islamic Leadership And Internal Marketing: Evidence From Islamic Banking. *Elementary Education Online*.
- Sani, A., & Ekowati, V. M. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN OGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Sugianingrat, I. A., Widayati, S. R., Costa, C. A., Ximenes, M., Piedade, S. D., & Sarmawa, W. G. (2018). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulkarnain, A. T., Salim, B., Ahmad, G., & Mochtar, L. (2017). The influence of motivation and Islamic leadership on lecturer's performance at private universities in the Province of West Sulawesi. *RJOAS*.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Maghfuroh, U. (2020). Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance? *Management Science Letters*.

- Tisu, L., Lupșa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*.
- Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2019). High-performance work systems and work–family interface: job autonomy and self-efficacy as mediators. *Asia Pacific Journal of Human Resources*.
- Widayadi, W., Zainal, V. R., Arafat, W., Subagja, I. K., & Yusran, H. L. (2021). THE STRATEGY OF IMPROVING HUMAN PERFORMANCE THROUGH ISLAMIC LEADERSHIP AND PERSONALITY: ORGANIZATION COMMITMENT AS A MEDIATING VARIABEL. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*.
- Wingerden, J. V., & Stoep, J. V. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLOS ONE*.
- Yan, R., Basheer, M. F., Irfan, M., & Naveed, R. T. (2020). Role of Psychological factors in Employee Well-being and Employee Performance: An Empirical Evidence from Pakistan. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*.
- Yun, M., & Beehr, T. (2023). Work engagement contagion from leader to follower through cognitive and affective mechanisms. *Leadership & Organization Development Journal*.

