



Peran Kepemimpinan Berbasis Kekuatan dan Self – Efficacy dalam meningkatkan Kinerja Tugas melalui Keterikatan Kerja Dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Handika Febri Kurniawan^{a,1,*}, Sri Wahyuni Ratnasari^{a,2}

^a Program Studi Manajemen Faculty of Economics Universitas Islam Sultan Agung

^b Program Studi Manajemen Faculty of Economics Universitas Islam Sultan Agung

¹handikafebri69@gmail.com, ²sriratnasari@unissula.ac.id

* corresponding author : handikafebri69@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

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

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article history

Received: 29 September 2024

Revised: 09 Oktober 2024

Accepted: 30 Oktober 2024

Keywords

Strength – Based Leadership, Self – Efficacy, Task Performance, Work Engagement.

1. Introduction

Kinerja dosen merupakan faktor strategis yang memengaruhi kualitas akademik dan reputasi perguruan tinggi. Di UNISSULA, mayoritas dosen berada pada jenjang jabatan fungsional menengah, sementara proporsi Guru Besar masih rendah, menunjukkan perlunya optimalisasi kinerja dosen (Dashboard LLDIKTI VI, 2024).

Kepemimpinan berbasis kekuatan (Strength-Based Leadership, SBL) berfokus pada pengembangan potensi individu, yang diyakini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Chen et al., 2018). Selain itu, self-efficacy, yakni keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, berperan signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja tugas (Bandura, 1997).

Keterikatan kerja juga menjadi faktor penting yang memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Individu yang terlibat dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan antusiasme tinggi, dedikasi, dan fokus dalam menyelesaikan tugas (Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian ini bertujuan mengkaji peran kepemimpinan berbasis kekuatan dan self-efficacy dalam meningkatkan kinerja tugas melalui keterikatan kerja pada dosen di UNISSULA.

2. Literature Review

Kinerja Tugas (Task Performance)

Kinerja tugas adalah prestasi kerja individu dalam mencapai standar atau tujuan organisasi yang mencakup pelaksanaan tanggung jawab sesuai deskripsi pekerjaan, serta efisiensi dalam kecepatan dan akurasi penyelesaian tugas (Daderman, 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tugas meliputi motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang kondusif (Rizki & Nika, 2021; Schaufeli & Bakker, 2004). Metode evaluasi kinerja, seperti penilaian 360 derajat, dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari berbagai perspektif (Ward, 1997; Wang, 2023). Kinerja tugas yang tinggi memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan, serta mengurangi turnover karyawan (Robbins & Judge, 2019). Strategi peningkatan kinerja melibatkan pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja yang mendukung (Armstrong, 2021). Kinerja tugas yang baik ditandai oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kreativitas, serta efisiensi sumber daya.

Kepemimpinan Berbasis Kekuatan (Strength – Based Leadership)

Kepemimpinan berbasis kekuatan adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan kekuatan individu untuk mencapai tujuan bersama, dengan menekankan potensi positif daripada kelemahan (Ding & Yu, 2020; Wang et al., 2023). Pendekatan ini mendorong pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan, meningkatkan kolaborasi tim, dan memaksimalkan kesejahteraan psikologis yang berkontribusi pada produktivitas (Ding et al., 2020; Akter et al., 2021). Prinsip utama meliputi identifikasi, pengembangan, dan pemberdayaan kekuatan, serta pengakuan atas kontribusi individu (Buckingham & Goodall, 2022). Manfaatnya termasuk peningkatan kinerja, keterlibatan karyawan, sinergi tim, dan retensi karyawan yang lebih tinggi (Bakker & Albrecht, 2018; Christian et al., 2011). Kepemimpinan berbasis kekuatan membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan dengan memanfaatkan potensi unik setiap individu.

Self – Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu, yang memengaruhi motivasi, emosi, dan kinerja individu (Bandura, 1997; Kreitner & Kinicki, 2003). Self-efficacy terdiri dari tiga aspek utama: tingkat (keyakinan dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan), keluasan (kemampuan menguasai berbagai bidang atau tugas), dan kekuatan (keyakinan yang mantap terhadap kemampuan diri). Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih termotivasi, menetapkan tujuan yang menantang, dan berusaha keras untuk mencapainya, meskipun menghadapi hambatan. Selain meningkatkan kinerja dan kesejahteraan emosional individu, self-efficacy juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan mendukung kinerja keseluruhan yang lebih baik (Sari, 2014; Venna et al., 2017).

Keterikatan Kerja (Work Engagement)

Work engagement atau keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan) (van Zyl et al., 2021). Vigor mencerminkan energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja; dedication menggambarkan antusiasme, kebanggaan, dan rasa penting terhadap pekerjaan; sedangkan absorption menunjukkan konsentrasi penuh dan keterlibatan mendalam sehingga waktu terasa berlalu cepat (Schaufeli & Bakker, 2002). Faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja meliputi karakteristik pekerjaan seperti dukungan sosial dan peluang pengembangan, gaya kepemimpinan yang mendorong motivasi intrinsik, serta karakteristik individu seperti optimisme (Daderman, 2023). Keterikatan kerja yang tinggi membawa dampak positif, seperti peningkatan kinerja, kesejahteraan psikologis, komitmen terhadap tujuan organisasi, dan penurunan tingkat turnover karyawan (Wang et al., 2023; Liu, 2024).

3. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Strength-Based Leadership terhadap Kinerja Tugas

Pengaruh Strength-Based Leadership terhadap Task Performance menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini berfokus pada pengembangan dan pemanfaatan kekuatan individu, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ding et al., 2020). Pemimpin yang memperhatikan dan memanfaatkan kekuatan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka, yang berujung pada kinerja yang lebih baik (Gallup, 2021). Karyawan yang merasa bahwa kekuatan atau kelebihan mereka dihargai dan dimanfaatkan oleh pemimpin cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak merasa dihargai (Clifton & Hater, 2022). Penempatan karyawan sesuai dengan kekuatan mereka memungkinkan mereka untuk lebih efektif menggunakan kemampuan mereka, yang berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja (Ding et al., 2020). Berbagai studi telah membuktikan adanya hubungan positif antara kepemimpinan berbasis kekuatan dan kinerja tugas (Ding et al., 2020; Ding & Yu, 2020b). **hipotesis 1.** bahwa Strength-Based Leadership berhubungan positif dengan kinerja tugas

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Tugas

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Tugas menunjukkan bahwa keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan mereka sangat mempengaruhi seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung merasa lebih percaya diri, mampu mengatasi kegagalan dengan mencoba kembali, dan berperan sebagai anggota tim yang efektif (Isna & Astuti, 2023). Self-efficacy yang berkembang seiring dengan keterampilan

dan pengalaman ini memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras, meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja tugas mereka (Bandura & Locke, 2020). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki dampak positif pada kinerja pegawai, yang mengarah pada peningkatan motivasi dan ketahanan saat menghadapi tantangan (Pulungan & Rivai, 2021; Ardanti & Rahardja, 2017). Berdasarkan hal ini, hipotesis yang diajukan adalah Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas (**Hipotesis 2**).

Pengaruh Strengths-Based Leadership terhadap keterikatan kerja

Pengaruh Strengths-Based Leadership terhadap keterikatan kerja dapat dijelaskan melalui beberapa faktor. Pemimpin yang memanfaatkan kekuatan karyawan cenderung meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan mereka, yang selaras dengan karakteristik keterikatan kerja (Wang et al., 2023). Pemimpin yang mendukung dan menghargai kekuatan individu karyawan menciptakan lingkungan yang positif, yang dapat meningkatkan semangat dan perasaan terikat pada pekerjaan mereka (Juyumaya & Torres, 2023). Gaya kepemimpinan ini dapat menumbuhkan rasa nyaman dan kompetitif, serta mendukung dedikasi dan absorpsi karyawan dalam pekerjaan mereka (Jeung & Yoon, 2016; Chen et al., 2020). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pemimpin yang aktif mendukung penggunaan kekuatan karyawan di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja, dengan hubungan positif antara kepemimpinan yang berbasis kekuatan dan keterikatan kerja (Keenan & Mostert, 2013; Meyers et al., 2020). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Strength-Based Leadership berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja, yang mengarah pada **Hipotesis 3**.

Pengaruh self-efficacy terhadap keterikatan kerja

Pengaruh self-efficacy terhadap keterikatan kerja dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme psikologis. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan mereka (self-efficacy) cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Keyakinan ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi intrinsik, yang mendorong mereka untuk lebih berdedikasi dalam pekerjaan (Stajkovic & Luthans, 2021). Selain itu, self-efficacy berkontribusi pada ketahanan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, memperkuat komitmen terhadap organisasi, dan mengurangi risiko burnout (Luthans et al., 2023). Karyawan yang merasa percaya diri lebih mampu mengatasi stres dan menetapkan serta mencapai tujuan, yang mendukung keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

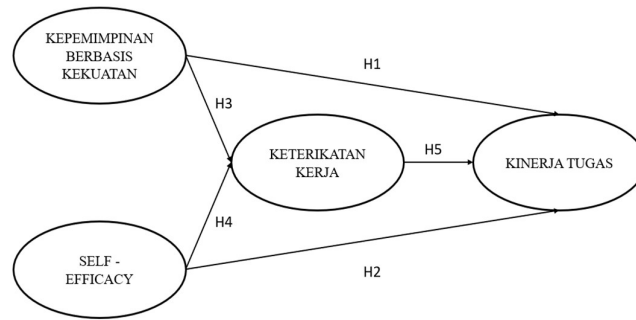
Penelitian oleh Isna & Astuti (2023) serta Firmanda & Wijayati (2021) menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja, memperkuat hipotesis bahwa self-efficacy berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka **Hipotesis 4** dapat diajukan: Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Tugas

Keterikatan kerja (work engagement) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tugas. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka sering kali mendapatkan dukungan psikologis dan fisik yang dapat memotivasi mereka untuk menunjukkan kinerja terbaik. Keterikatan kerja mempengaruhi tingkat kreativitas dan inovasi, karena karyawan yang terikat pada pekerjaannya cenderung memiliki kondisi mental yang positif, yang memungkinkan mereka untuk menghasilkan ide-ide kreatif (Bakker, 2022). Selain itu, keterikatan kerja menjadi prediktor yang kuat terhadap kinerja tugas di berbagai industri dan jenis pekerjaan (Knight, Patterson, & Dawson, 2021).

Penelitian oleh Bakker & Demerouti (2021) dan Liu et al. (2024) juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, dengan peningkatan energi, konsentrasi, dan kepuasan kerja yang dihasilkan dari keterikatan yang tinggi. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan sering kali menghasilkan kinerja yang kreatif dan inovatif. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka **Hipotesis 5** yang dapat diajukan adalah: Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tugas.

4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.4 Peran Kepemimpinan Berbasis Kekuatan
 Sumber: Analisa, 2024

Gambar 1.4 penelitian ini mencoba untuk mengusulkan model peningkatan *task performance* melalui peran kepemimpinan yang berbasis pada kekuatan dalam organisasi (*Strength-Based Leadership*) dan peningkatan kinerja tugas (*task performance*) secara individu oleh *Self – Efficacy* melalui keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (*work engagement*).

5. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*, melibatkan 51 dosen tetap di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, yang disebarakan secara fisik dan daring.

Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel penelitian, yaitu *Strength-Based Leadership*, *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, dan *Task Performance*.

6. Hasil dan Pembahasan

A. Uji Hipotesis Langsung

Tabel 1

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas, sedangkan Self-Efficacy berpengaruh signifikan baik terhadap keterikatan kerja maupun kinerja tugas. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja tugas secara langsung. Namun, Strength-Based Leadership tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja maupun kinerja tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

B. Uji Hipotesis Tidak Langsung

Tabel 2

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

Hasil uji hipotesis tidak langsung menunjukkan bahwa keterikatan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara Self-Efficacy dan kinerja tugas (T statistik 2,255; P value 0,025), tetapi tidak memediasi hubungan antara Strength-Based Leadership dan kinerja tugas (T statistik 0,471; P value 0,638). Hal ini menunjukkan keterikatan kerja hanya efektif sebagai mediator pada hubungan Self-Efficacy dengan kinerja tugas.

7. Kesimpulan

Kesimpulan dari skripsi "Peran Kepemimpinan Berbasis Kekuatan dan Self-Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja Tugas melalui Keterikatan Kerja Dosen di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang" adalah sebagai berikut:

1. *Strength-Based Leadership* (SBL) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tugas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa SBL tidak berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja tugas dosen di UNISSULA.
2. *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keterikatan kerja. Temuan ini menegaskan

-
- pentingnya keyakinan diri dosen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang dapat diperkuat melalui program pengembangan diri.
3. Keterikatan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara *Self-Efficacy* dan kinerja tugas, tetapi tidak memediasi hubungan antara SBL dan kinerja tugas. Artinya, keterikatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tugas dosen melalui *Self-Efficacy*.
 4. Penelitian ini menyarankan agar institusi pendidikan, seperti UNISSULA, lebih fokus pada pengembangan *Self-Efficacy* dan keterikatan kerja dosen melalui pelatihan, pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja dosen secara keseluruhan.

References

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

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

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