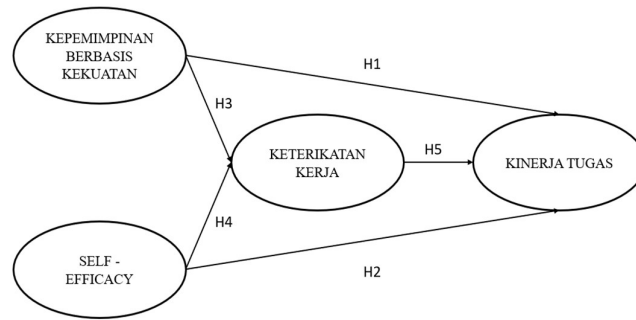


Penelitian oleh Bakker & Demerouti (2021) dan Liu et al. (2024) juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, dengan peningkatan energi, konsentrasi, dan kepuasan kerja yang dihasilkan dari keterikatan yang tinggi. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka menunjukkan 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 disebarluaskan 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.