

PERAN *WORK PASSION* TERHADAP *INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA DOSEN TETAP

Dian Nita Sari¹, Zamralita² & Daniel Lie³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: dian.705180134@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: daniel@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 17-02-2024, revisi: 15-06-2024, diterima untuk diterbitkan : 15-07-2024

ABSTRACT

Lecturers are an essential component with their performance in predicting the sustainability and success of educational institutions. Therefore, this study aims to determine the role of work engagement (WE) as a mediator between the effect of work passion (WP) on individual work performance (IWP) in permanent lecturers. This quantitative research data collection uses snowball sampling technique with 153 permanent lecturers from various domiciles in Indonesia as participants. The measuring instrument of this research is IWPQ scale, PTWS, and UWES. Regression analysis bootstrapping, it was found that the four hypotheses of this study were met as mediator requirements, namely: (a) WP was shown to affect IWP ($\beta_c=0.666$, $t_c=10.972$, $R^2=0.444$, $p=0.000<0.005$); (b) WP was shown to affect WE ($\beta_a=0.806$, $t_a=16.730$, $R^2=0.650$, $p=0.000<0.05$); (c) WE was shown to affect IWP ($\beta_b=0.424$, $t_b=4.381$, $R^2=0.507$, $p=0.000<0.05$); and (d) WE was shown to partially mediated the affect of WP on IWP ($\beta_c=0.324$, $t_c=3.345$, $R^2=0.507$, $p=0.001<0.005$) and remained significant after including WE.

Keywords: work passion, work engagement, individual work performance, mediator, lecturer

ABSTRAK

Dosen merupakan komponen esensial dengan kinerjanya dalam memprediksi keberlangsungan dan kesuksesan instansi pendidikan tinggi. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *work engagement* (WE) sebagai mediator antara peran *work passion* (WP) terhadap *individual work performance* (IWP) pada dosen tetap. Pengambilan data penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik *snowball sampling* dengan partisipan 153 dosen tetap dari berbagai domisili di Indonesia. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala IWPQ, PTWS, dan UWES. Dari analisis regresi *bootstrapping* diperoleh hasil bahwa keempat hipotesis penelitian ini terpenuhi sebagai syarat mediator, yaitu: (a) WP terbukti memengaruhi IWP ($\beta_c=0.666$, $t_c=10.972$, $R^2=0.444$, $p=0.000<0.005$); (b) WP terbukti memengaruhi WE ($\beta_a=0.806$, $t_a=16.730$, $R^2=0.650$, $p=0.000<0.05$); (c) WE terbukti memengaruhi IWP ($\beta_b=0.424$, $t_b=4.381$, $R^2=0.507$, $p=0.000<0.05$); dan (d) WE terbukti memediasi secara parsial antara peran WP terhadap IWP ($\beta_c=0.324$, $t_c=3.345$, $R^2=0.507$, $p=0.001<0.005$) dan menjadi tetap signifikan setelah memasukkan WE.

Kata Kunci: work passion, work engagement, individual work performance, mediator, dosen

1. PENDAHULUAN

Adanya *Global Competitiveness Report* menunjukkan bahwa daya saing menjadi faktor penting suatu negara dalam menghadapi persaingan bebas dengan berbagai negara di dunia (Schwab, 2012). Namun, Indonesia mengalami peringkat daya saing yang menurun fluktuatif sejak lima tahun terakhir dari tahun 2018 hingga tahun 2022. Laporan dari *Global Competitiveness Report*, daya saing Indonesia menurun pada peringkat 44 di tahun 2022 dari 63 negara (Ulya, 2022). Sehingga, pemerintah Indonesia perlu menghadapi berbagai tantangan dalam persaingan global. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) tahun 2022 mengatakan bahwa tantangan yang perlu ditingkatkan karena masih lemah adalah pelatihan, pendidikan tinggi, dan inovasi. Pendidikan tinggi perlu mendapatkan perhatian khusus karena berdaya saing rendah berdasarkan data *Quacquarelli Symonds Asia University Rankings* (2021), yaitu menyumbang sebanyak 34 dari 687 pendidikan tinggi terbaik di Asia. Sementara itu, China menjadi negara berdaya saing

tinggi karena menyumbang 120 pendidikan tinggi terbaik, disusul India, Korea Selatan, dan Jepang di Kawasan Asia (Arwildayanto et al., 2020; Zubaidah, 2021).

Semakin tinggi daya saing pendidikan tinggi, maka semakin memiliki peran sentral dan vital dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) (Dirjen Dikti, 2022). Agar peran sentral dan vital tersebut terlaksana dengan baik, maka perlu diupayakan adanya optimalisasi kinerja pendidikan tinggi yang diukur melalui kuantitas dan kualitas serta relevansinya dengan: (a) lulusan; (b) hasil penelitian dan pengembangan; dan (c) kegiatan pengabdian masyarakat (Brodjonegoro, 2008). Upaya optimalisasi kinerja pendidikan tinggi tersebut berkaitan erat dengan kinerja dosen dalam tugas pokok Tri Dharma (pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat), tugas penunjang, dan tugas tambahan (Kepdirjen Dikti, 2021). Meskipun dosen menghadapi masalah profesionalisme dalam berkinerja dan memenuhi tugasnya. Laporan Asosiasi Dosen Indonesia menyebutkan bahwa mayoritas dosen Indonesia belum melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik karena masih menjadikan profesi dosen sebagai simbol status yang kurang ditekuni sebagaimana profesi lain (Lukitaningtias & Hernanik, 2018). Hal tersebut cukup berdampak pada pencapaian kinerja dosen dalam melaksanakan kewajiban tugas Tri Dharma atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam rentang waktu tertentu (Retnowati et al., 2018). Apalagi dosen merupakan komponen esensial di pendidikan tinggi yang bertanggungjawab dan berperan penting untuk tujuan pendidikan nasional (Adiawaty, 2020).

Hasil wawancara dengan dosen tetap dari berbagai universitas menunjukkan bahwa dosen tetap mampu memajemen pekerjaan, berorientasi pada hasil, memprioritaskan pekerjaan, memanfaatkan waktu, bertanggung jawab dan komitmen, menerima masukan, berkolaborasi tim, menghadapi tantangan dengan solusi kreatif, memedulikan kualitas dan kuantitas, hingga meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (M. A. G., komunikasi pribadi, 17 Oktober 2021; A. L., komunikasi pribadi, 5 November 2021; A. S., komunikasi pribadi, 6 November 2021; G. M. S., komunikasi pribadi, 9 November 2021; & S. H., komunikasi pribadi, 11 November 2021). Hasil wawancara tersebut ternyata mengindikasikan banyaknya fenomena kontribusi positif dari dosen tetap yang disebut *individual work performance* (IWP). IWP didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2014). Ada tiga dimensi IWP, yaitu: *task performance* (TP), *contextual performance* (CP), dan *counterproductive work behavior* (CWB). TP adalah kemampuan perencanaan dan manajemen kinerja, opini terhadap hasil kuantitas dan kualitas pekerjaan sendiri, orientasi pada hasil, kemampuan penentuan prioritas pekerjaan, serta kemampuan pemanfaatan waktu dan usaha dalam bekerja. CP adalah kekuatan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemampuan kolaborasi dan bekerja dalam tim, kemampuan komunikasi, kreatifitas dan inisiatif bekerja, metode bekerja, menerima masukan dan kritik, mengambil tugas pekerjaan yang menantang, menjaga pengetahuan dan keterampilan, dan menemukan solusi kreatif. Sedangkan, CWB adalah perilaku yang bertentangan dengan budaya kerja seperti perilaku kerja yang tidak relevan, mengeluh, bekerja asal-asalan, ketidakpedulian pada kualitas hasil pekerjaan, dan menyukai budaya konflik. IWP penting sekali untuk diteliti karena memiliki dampak positif bagi kehidupan organisasi maupun individu itu sendiri (Bakker et al., 2004; Sonnentag & Frese, 2002).

Selanjutnya, mayoritas dosen juga merasa menyukai, mencintai, merasa bangga terhadap kualitas diri, perasaan bermakna dan berkesan, belajar hal beragam, motivasi tinggi, dan komitmen penuh dalam bekerja (M. A. G., komunikasi pribadi, 17 Oktober 2021; A. L., komunikasi pribadi, 5 November 2021; A. S., komunikasi pribadi, 6 November 2021; G. M. S., komunikasi pribadi, 9 November 2021; & S. H., komunikasi pribadi, 11 November 2021). Dalam ilmu psikologi, fenomena tersebut disebut *work passion* (WP). WP didefinisikan sebagai suatu kecenderungan

yang kuat terhadap suatu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang disenangi oleh individu dan individu tersebut menginvestasikan waktu dan energinya terhadap pekerjaan tersebut (Vallerand et al., 2003). Ada dua dimensi WP, yaitu: *harmonious passion* (HP) dan *obsessive passion* (OP). HP adalah kebebasan individu untuk memilih aktivitas yang disukainya, mengidentifikasi nilai-nilai pekerjaan sehingga individu merasa bangga dan terlibat sepenuhnya dalam melakukan pekerjaannya dengan menikmati, senang hati, dan menyukai pekerjaannya. Sedangkan, OP adalah ketidakbebasan dalam memilih aktivitas yang disukainya dan secara tidak langsung menciptakan tekanan dalam dirinya karena kurang mampu mengidentifikasi nilai-nilai pekerjaan sehingga mengambil semua nilai, melibatkan diri secara berlebihan, kurang bisa membatasi pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan, sehingga melakukan pekerjaan menjadi tidak maksimal (Johri et al., 2016; Nurjannah, 2018).

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai WP dan IWP menghasilkan temuan adanya hubungan positif yang signifikan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Obeng et al. (2021) terhadap 955 karyawan bank menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara WP (HP) dengan IWP (CP) ($r=0.17$). Selain itu, penelitian oleh Pradhan et al. (2017) terhadap 307 pejabat yang bekerja di India menunjukkan hasil penelitian berhubungan positif dan signifikan antara WP dengan IWP (TP, CP) ($r=0.23$). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hao et al. (2018) terhadap 266 karyawan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara WP (HP) dan IWP (TP) ($r=0.29$). Namun, variabel yang memiliki besaran nilai r antara 0.10 sampai 0.30 berarti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut lemah (Cohen, 1988). Adanya korelasi yang lemah antara ketiga hasil penelitian WP dan IWP oleh Obeng et al. (2021), Pradhan et al. (2017), dan Hao et al. (2018) tersebut memunculkan kemungkinan perlunya variabel ketiga untuk menyatukan antara variabel bebas (IV) dan terikat (DV). Variabel yang menjadi perantara secara tidak langsung agar hubungan antara IV dan DV menjadi lebih besar dikenal sebagai mediator (Baron & Kenny, 1986).

Beberapa dosen tetap juga merasa terlibat, antusias, semangat, tertantang, terinspirasi, berusaha dalam kesulitan, bangga, asyik dalam bekerja hingga merasa waktu begitu cepat berlalu, dan sulit melepaskan diri dari bekerja (M. A. G., komunikasi pribadi, 17 Oktober 2021; A. L., komunikasi pribadi, 5 November 2021; A. S., komunikasi pribadi, 6 November 2021; G. M. S., komunikasi pribadi, 9 November 2021; & S. H., komunikasi pribadi, 11 November 2021). Dalam ilmu psikologi fenomena tersebut disebut dengan *work engagement* (WE). WE sebagai suatu keadaan pikiran ataupun perilaku yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Ada tiga dimensi WE, yaitu: *vigor* sebagai keterlibatan fisik atau perilaku, *dedication* sebagai keterlibatan kognitif, dan *absorption* sebagai keterlibatan emosional. *Vigor* adalah perilaku ketahanan mental saat bekerja, kemauan berusaha, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan di pekerjaan. *Dedication* adalah perilaku terlibat dalam pekerjaan, mengalami rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan pekerjaan. *Absorption* adalah perilaku berkonsentrasi penuh, merasa asyik dalam bekerja, merasa waktu berlalu begitu cepat, dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli, 2013).

WE kemungkinan berperan sebagai mediator antara peran WP terhadap IWP karena didukung secara empiris secara Baron dan Kenny (1986) dari hasil penelitian sebelumnya, yaitu: (a) WP dapat terbukti memengaruhi WE; (b) WE dapat terbukti memengaruhi IWP; dan (c) WE pernah terbukti sebagai mediator antara peran IV dan DV lain. Pertama, WP memengaruhi WE dibuktikan melalui penelitian Purba dan Ananta (2018) pada 58 karyawan generasi milenial di Belant Persada Ltd Jawa Barat, dan penelitian Teng et al. (2021) pada 278 karyawan hotel penuh waktu di Taiwan. Kedua penelitian yang menggunakan kuesioner tersebut menunjukkan bahwa WP memengaruhi WE secara signifikan. Kedua, WE memengaruhi IWP ditinjau dari penelitian Rana et al. (2019)

pada 134 karyawan perusahaan IT/ITES/*Telecom* di Delhi, dan penelitian Saraswati dan Pertiwi (2020) pada 140 perawat dari posisi junior hingga senior di sebuah rumah sakit jiwa di Jakarta. Kedua penelitian yang menggunakan kuesioner tersebut menemukan bahwa ada peran yang signifikan antara WE terhadap IWP. Terakhir, WE terbukti sebagai mediator antara peran IV dan DV lain ditinjau dari penelitian Rostiana dan Lie (2019) pada 780 karyawan dari empat organisasi di Jakarta, dan penelitian Amran et al. (2022) pada 80 guru sekolah menengah atas (SMA) di Tangerang Selatan. Kedua penelitian yang menggunakan kuesioner tersebut menunjukkan bahwa WE berperan sebagai mediator antara IV lain terhadap IWP.

Penelitian ini ditinjau relevan dengan penelitian Amran et al. (2022) yang juga meneliti dua variabel, yaitu WE dan IWP. Penelitian tersebut secara lebih spesifik menghasilkan peran yang signifikan mediasi parsial yang dilakukan oleh WE antara *job crafting* dengan IWP pada guru SMA. *Job crafting* adalah keahlian individu dalam mendesain ulang pekerjaan mereka untuk menyeimbangkan indikator eksternal seperti tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan indikator internal seperti kemampuan pribadi ataupun kebutuhan mereka (Amran et al., 2022). Sedangkan, WP adalah kondisi psikologis secara internal yang ditandai dengan kecintaan individu terhadap pekerjaannya seperti perasaan senang dan termotivasi (Vallerand et al., 2003). Sementara itu, indikator yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja (IWP) adalah indikator internal, yaitu semangat kerja (WE dan WP) dibandingkan dengan indikator eksternal (Wiarnadi et al. 2019). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan WP sebagai DV daripada *job crafting* karena diharapkan dapat lebih memengaruhi WE dan IWP individu. Selain itu, seorang guru mempunyai kewajiban sebagai agen pembelajaran. Sedangkan, seorang dosen mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, selain sebagai agen pembelajaran. Dengan demikian maka seorang dosen mempunyai peranan lebih dalam mengembangkan pendidikan tinggi dan profesionalisme SDM di Indonesia (Hidayati, 2022). Berdasarkan pemaparan informasi di atas, adanya kemungkinan WE berperan sebagai mediator antara peran WP terhadap IWP. Namun, belum ada literatur penelitian yang meneliti ketiga variabel secara langsung dan yang meneliti secara fokus pada dosen tetap. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang peran WP terhadap IWP dengan WE sebagai mediator pada dosen tetap.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis kuantitatif non eksperimental. Partisipan penelitian ini adalah 159 dosen tetap dengan rentang usia 25 hingga 75 tahun yang sedang bekerja selama minimal tiga tahun dari berbagai universitas di Indonesia. Namun setelah melakukan penyaringan, terdapat enam data partisipan yang tidak eligibel, sehingga jumlah partisipan yang datanya dapat diolah adalah 153 partisipan ($M=59.5\%$ untuk laki-laki dan $M=40.5\%$ untuk perempuan).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil adaptasi dan verifikasi peneliti yang disesuaikan dengan profesi dosen dari tiga alat ukur untuk IWP, WP, dan WE, sebagai berikut. Alat ukur *individual work performance questionnaire* (IWPQ) oleh Koopmans et al. (2014) telah diuji coba untuk semua populasi umum (pekerja di semua jenis pekerjaan) dan hasilnya tidak ada item *antithetical*. IWPQ berjumlah 18 butir dalam tiga dimensi, yaitu: lima butir untuk dimensi *task performance* (TP), delapan butir untuk dimensi *contextual performance* (CP), dan lima butir untuk dimensi *counterproductive work behavior* (CWB). Beberapa contoh butirnya “Saya mampu merencanakan tugas pekerjaan saya sebagai dosen sehingga dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.” (TP) dengan *Cronbach Alpha* $\alpha=0.820$, “Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai dalam pekerjaan saya sebagai dosen.” (CP) $\alpha=0.818$, dan “Saya mengeluhkan hal-hal remeh terkait pekerjaan di perguruan tinggi tempat saya bekerja.” (CWB)

$\alpha=0.851$. IWPQ diukur menggunakan skala *Likert* dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu) dan membentuk indeks TP, CP, dan CWB per individu dosen. Artinya, semakin tinggi nilai TP dan CP semakin dosen tersebut cenderung berkontribusi positif melalui kinerjanya sebagai dosen, kecuali CWB berkontribusi negatif.

Alat ukur *Passion Toward Work Scale* (PTWS) oleh Vallerand et al. (2003) paling banyak digunakan dan diterima secara luas oleh banyak peneliti di bidang *passion* untuk bekerja. PTWS berjumlah 11 butir dalam dua dimensi, yaitu: ada tujuh butir untuk dimensi *harmonious passion* (HP) dan empat butir untuk dimensi *obsessive passion* (OP). Beberapa contoh butirnya “Pekerjaan saya sebagai dosen memberikan saya pengalaman yang beragam.” (HP) $\alpha=0.890$ dan “Saya sulit mengontrol diri saya untuk berhenti dalam mengerjakan tugas-tugas saya sebagai dosen walaupun saya menyadari hal tersebut sudah tidak membuahkan hasil jika diteruskan.” (OP) $\alpha=0.909$. PTWS diukur menggunakan skala *Likert* dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) dan dirata-ratakan untuk membentuk indeks HP dan OP per individu dosen. Artinya, semakin tinggi nilainya, semakin dosen tersebut cenderung mengalami HP atau OP sesuai dengan kondisi *passion* untuk bekerja saat ini.

Alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) oleh Schaufeli et al. (2003) berjumlah 17 dalam tiga dimensi, yaitu enam butir pada dimensi *vigor*, lima butir pada dimensi *dedication* dan enam butir pada dimensi *absorption*. Beberapa contoh butirnya adalah “Saya merasa penuh energi selama bekerja sebagai dosen.” (*vigor*) $\alpha=0.804$, “Saya merasa pekerjaan saya sebagai dosen sangat berarti dan memiliki tujuan yang jelas.” (*dedication*) $\alpha=0.885$, “Tanpa terasa waktu berlalu dengan cepat ketika saya sedang mengerjakan tugas-tugas kedosenan saya.” (*absorption*) $\alpha=0.812$. UWES diukur menggunakan skala *Likert* dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu) dengan indeks keterlibatan kerja per individu dosen. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi keterlibatan kerja pada dosen.

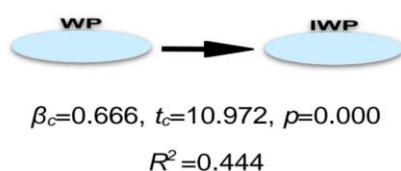
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas, korelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas sebagai uji asumsi telah memenuhi syarat untuk dilakukan keempat uji hipotesis penelitian ini. Uji hipotesis dengan metode *bootstrapping* dilakukan untuk mengetahui: (a) peran WP terhadap IWP; (b) peran WP terhadap WE; (c) peran WE terhadap IWP; dan (d) peran mediasi dari WE antara peran WP terhadap IWP. Peneliti menggunakan prosedur PROCESS 4.0 yang di *extension* ke aplikasi IBM SPSS versi 26.

Pertama, peran WP terhadap IWP sebelum menambahkan WE sebagai mediator ternyata menghasilkan WP dengan nilai $\beta=0.666$, $t=10.972>1.96$, $R^2=0.444$, dan $p=0.000<0.005$ yang secara signifikan memprediksi IWP sebesar 44.4%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa WP secara signifikan berperan terhadap IWP. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1

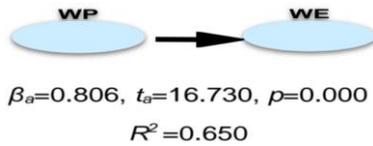
Peran WP terhadap IWP Sebelum Menambahkan WE sebagai Mediator



Kedua, peran WP terhadap WE dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian regresi yang menghasilkan WP dengan nilai koefisien standar $\beta_a=0.806$, $t_a=16.730$, $R^2=0.650$, $p=0.000<0.05$

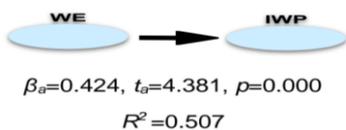
yang secara signifikan memprediksi WE sebesar 65%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa WP secara signifikan berperan terhadap WE. Hasil dapat dilihat lebih jelas pada Gambar 2.

Gambar 2
Peran WP terhadap WE



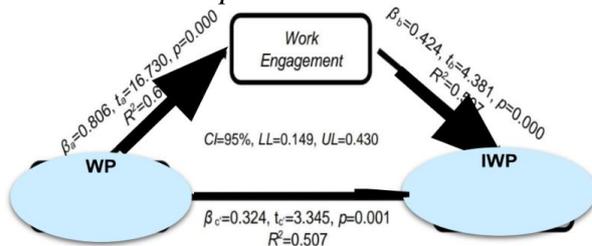
Ketiga, peran WE terhadap IWP dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian regresi yang menghasilkan WE dengan nilai koefisien standar $\beta_b=0.424, t_b=4.381, R^2=0.507, p=0.000<0.05$ yang secara signifikan memprediksi IWP sebesar 50.7%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa WE secara signifikan berperan terhadap IWP. Hasil dapat dilihat lebih jelas pada Gambar 3.

Gambar 3
Peran WE terhadap IWP



Keempat, peran mediasi dari WE antara peran WP terhadap IWP dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian regresi antara peran WP terhadap IWP setelah menambahkan WE sebagai mediator. Uji mediator tersebut menunjukkan nilai $R^2=0.507$. Hal tersebut terbukti bahwa besar peran WP terhadap IWP menjadi bertambah ketika diuji bersamaan dengan WE, yaitu dari 44.4% menjadi 50.7%. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan perbedaan t hitung dan perbedaan nilai signifikansi p ketika diuji bersamaan dengan variabel WE, yaitu $\beta_c=0.324, t_c=3.345, R^2=0.507, p=0.001<0.05$ yang secara signifikan memprediksi IWP sebesar 50.7%. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa peran WP terhadap IWP yang tadinya signifikan ($p=0.000<0.005$) sebelum menambahkan mediator, ternyata menjadi tetap signifikan ($p=0.001<0.005$) setelah menambahkan mediator. Sehingga, dapat dikatakan bahwa temuan ini mendukung peran mediasi parsial (*partially mediated*) (Baron & Kenny, 1986). Maka, dapat disimpulkan bahwa WE secara signifikan berperan sebagai mediasi parsial antara peran WP terhadap IWP. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada Gambar 4.

Gambar 4
Peran WP terhadap IWP setelah Menambahkan WE sebagai Mediator



Sebagai tambahan, peneliti menguji mediator pada setiap dimensi WE, yaitu: *vigor, dedication, dan absorption* yang seluruhnya juga menghasilkan mediator secara parsial karena hasilnya menjadi tetap signifikan pada saat dimasukkan mediator pada setiap dimensi WE. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis tambahan untuk mengetahui peran setiap dimensi dari WP dan

WE terhadap variabel IWP. Hal ini dilakukan atas dasar untuk menanggapi saran dari Pollack et al. (2020) bahwa peneliti masa depan perlu memeriksa mekanisme tidak langsung dari dimensi OP. Hasil dari keseluruhan pengujian mediator antar dimensi tersebut, ternyata hanya dimensi *dedication* yang menunjukkan mediasi sempurna dengan nilai $\beta=0.166$, $t=1.765$, $p=0.080>0.05$, $R^2=0.486$ antara peran dimensi OP terhadap IWP. Hasil dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 1.

Tabel 1

Uji Tambahan Peran Tiap Dimensi WP terhadap IWP dengan Tiap Dimensi WE sebagai Mediator

Uji Mediator	R ²	P
HP-V-IWP	0.539	0.00 0
HP-D-IWP	0.522	0.00 0
HP-A-IWP	0.444	0.00 0
OP-V-IWP	0.510	0.00 0
OP-D-IWP	0.486	0.08 0
OP-A-IWP	0.376	0.00 0

4. KESIMPULAN DAN SARAN

WP terbukti dapat memprediksi terhadap IWP dan WP terbukti berperan terhadap WE, WE terbukti berperan terhadap IWP dan WE terbukti dapat memediasi secara parsial (*partially mediated*) antara peran WP terhadap IWP pada dosen tetap. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih lanjut terkait peran WE sebagai mediator antara WP dan IWP dengan memasukkan *organizational identification* (OID) sebagai variabel mediator tambahan, karena fungsi WP pada dasarnya menggerakkan OID berdasarkan *self-determination theory* (Ryan & Deci, 2000). Selain itu, memasukkan variabel kontrol, yaitu stres berdasarkan *conservation of resource theory* (Hobfoll, 1989).

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung proses penelitian ini.

REFERENSI

- Adiawaty, S. (2020). Pandemi COVID-19 dan kinerja dosen (Study kasus kinerja dosen pada pt xyz). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185-191. <http://dx.doi.org/10.24042/jaiem.v3i1.16505>.
- Amran, M., Zamralita, Z., & Lie, D. (2022). The impact of job crafting towards performance with work engagement as a mediator among high school teachers in South Tangerang, Indonesia. In *3rd Tarumanagara International Conference on The Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 1651-1656. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.267>.
- Arwildayanto, Sukung, Arifin, & Nellitawati. (2020). *Manajemen daya saing perguruan tinggi*. Cendekia Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with*

- the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
<http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20004>.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.
- Brodjonegoro, S. S. (2008). *Beberapa pemikiran dalam rangka peningkatan mutu dan daya saing perguruan tinggi*. [Skripsi, Universitas Brawijaya].
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2022). *Pedoman program sertifikasi kompetensi dosen dan tenaga kependidikan tahun 2022*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
- Hao, P., He, W., & Long, L. R. (2018). Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 85-100. <https://doi.org/10.1177/1548051817707517>.
- Hidayati, S. (2022, Juli 1). Pentingnya peningkatan kinerja dosen untuk Pendidikan Indonesia lebih baik. *Kumparan.com*. <https://kumparan.com/onlinesyafa/pentingnya-peningkatan-kinerja-dosen-untuk-pendidikan-indonesia-lebih-baik-1yN2iddlnKm>.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>.
- Johri, R, Misra, K. R., & Bhattacharjee, S. (2016). Work passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review*, 17(3), 147–158. <https://doi.org/10.1177/0972150916631206>.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>.
- Lukitaningtias, F., & Hernanik, N. D. (2018). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen perguruan tinggi swasta (pts) kluster madya di Kota Malang. *Arthavidya: Jurnal Ilmiah Ekonomi Universitas Wisnuwardhana Malang*, 20(2). <https://doi.org/10.37303/a.v20i2.103>.
- Nurjannah, S. (2018). *Passion dengan komitmen profesi*. [Doctoral Dissertation]. University of Muhammadiyah, Malang.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational climate and job performance: Investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of leader–member exchange and coaching. *Sage Open*, 11(2), 21582440211008456. <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>.
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>.
- Pradhan, R. K., Panda, P., & Jena, L. K. (2017). Purpose, passion and performance at the workplace: Exploring the nature, structure and relationship. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(4), 222–245. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/mgr0000059>.
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The effects of work passion, work engagement, and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263-274. <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>.
- Rana, S., Pant, D., & Chopra, P. (2019). Work engagement and individual work performance: Research findings and an agenda for employee relationships. *Journal of Emerging*

- Technologies and Innovative Research*, 6(5), 17-32.
<http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.12846.56644>.
- Retnowati, T. H., Mardapi, D., dan Kartowagiran, B. (2018). Kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 215–225.
<http://dx.doi.org/10.21831/amp.v6i2.21524>.
- Rostiana, R., & Lie, D. (2019). Multi-dimensional individual work performance: Predictors and mediators. *Global Journal of Business Social Science Review*, 7(1), 54–60.
[http://dx.doi.org/10.35609/gjbssr.2019.7.1\(7\)](http://dx.doi.org/10.35609/gjbssr.2019.7.1(7)).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
- Saraswati, K. D. H., & Pertiwi, M. S. N. D. (2020). Work performance: The impact of work engagement, psychological capital, and perceived organizational support. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(1), 88-97.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992.2020>.
- Schaufeli, W. B. (2013). The measurement of work engagement. In R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick (Eds.), *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Schwab, K. (2012) The global competitiveness report 2012-2013. *World Economic Forum*. Geneva.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3-25.
<http://dx.doi.org/10.1002/0470013419.ch1>.
- Teng, H. Y., Cheng, L. Y., & Chen, C. Y. (2021). Does job passion enhance job embeddedness? A moderated mediation model of work engagement and abusive supervision. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102913.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102913>.
- Ulya, F. N. (2022, Juni 21). Peringkat daya saing indonesia merosot ke posisi 44, ini penyebabnya. *Kompas*. <https://money.kompas.com/read/2022/06/21/150500426/peringkat-daya-saing-indonesia-merosot-ke-posisi-44-ini-penyebabnya>.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Fores, J. (2003). Passion at work. *Emerging perspectives on values in organizations*, 6(8), 175-204. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155>.
- Wiarnadi, N. P., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bali taman lovina resort & spa. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 49-59.
- Zubaidah, N. (2021, November 3). Universitas terbaik di Indonesia versi QS Asia University Rankings 2022. *Sindonews.com*. <https://edukasi.sindonews.com/read/588616/211/34-universitas-terbaik-di-indonesia>.