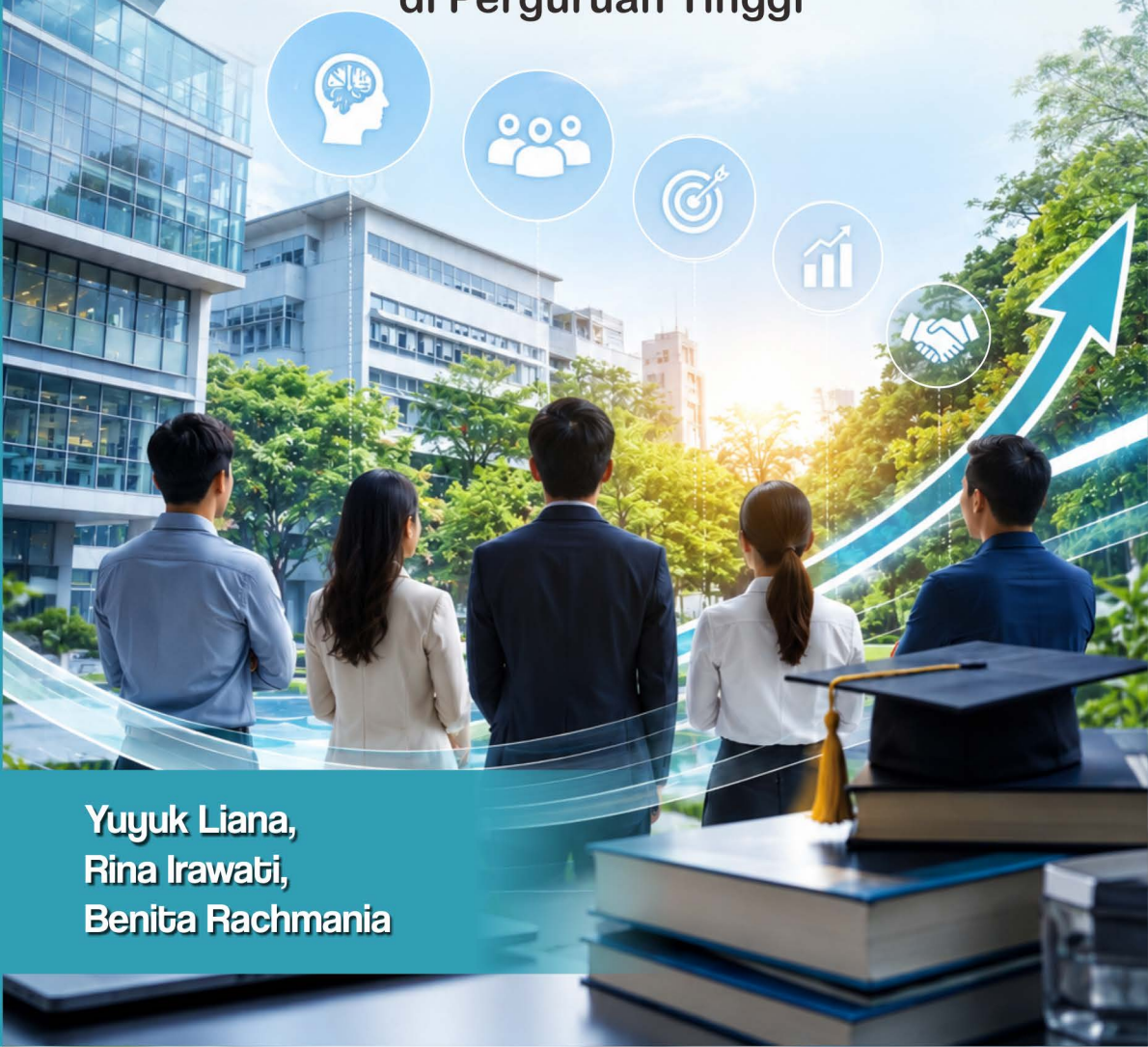
BUKU REFERENSI

ENERGI KINERJA AKADEMIK

Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja Kajian Modal Manusia Strategis di Perguruan Tinggi



Yuyuk Liana,
Rina Irawati,
Benita Rachmania

BUKU REFERENSI

ENERGI KINERJA AKADEMIK

Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja Kajian Modal Manusia Strategis di Perguruan Tinggi

Yuyuk Liana,
Rina Irawati,
Benita Rachmania

Penerbit Widina

BUKU REFERENSI
ENERGI KINERJA AKADEMIK
Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja
Kajian Modal Manusia Strategis di Perguruan Tinggi

Penulis:
Yuyuk Liana, Rina Irawati, Benita Rachmania

Desain Cover:
Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Neneng Sri Wahyuni

ISBN:
978-634-317-386-1

Cetakan Pertama:
September, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku Energi Kinerja Akademik: Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja ini dapat diselesaikan. Buku ini lahir dari perhatian terhadap peran dosen sebagai penggerak utama mutu akademik yang kerap bekerja di bawah tuntutan yang tidak ringan.

Buku ini berupaya menjawab pertanyaan mendasar, yaitu dari mana energi di balik kinerja dosen berasal dan bagaimana energi tersebut dapat menjelma menjadi prestasi yang terukur. Untuk itu, penulis memadukan gagasan modal psikologis, pengembangan individu, dan keterikatan kerja dalam satu kerangka modal manusia strategis, dengan bahasa yang berusaha tetap akademik namun mudah dipahami oleh akademisi maupun praktisi pengelola perguruan tinggi.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada rekan sejawat, para dosen yang telah berbagi pengalaman, serta keluarga yang senantiasa memberikan dukungan. Penulis menyadari buku ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi dan bagi kemajuan pendidikan tinggi di Indonesia.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
BAB 1 LANSKAP PERGURUAN TINGGI DAN URGENSI KINERJA AKADEMIK **1**
A. Transformasi Tata Kelola Perguruan Tinggi di Era Pengetahuan 2
B. Dosen sebagai Aktor Ganda: Pelaksana Tridharma sekaligus Penentu Daya Saing Institusi 5
C. Tekanan Kontemporer: Akreditasi, Produktivitas Riset, Digitalisasi, dan Pascapandemi 8
D. Dari Biaya ke Investasi: Pergeseran Cara Pandang terhadap Sumber Daya Manusia Kampus 11
E. Peta Jalan Buku dan Cara Membacanya 14
BAB 2 KINERJA DOSEN: HAKIKAT, DIMENSI, DAN PENGUKURAN **17**
A. Makna Kinerja dalam Konteks Akademik 18
B. Dimensi Kinerja Dosen: Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian 20
C. Kinerja sebagai Perilaku dan sebagai Hasil 23
D. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Dosen 25
E. Mengukur Kinerja Dosen secara Adil dan Bermakna 28
F. Dari Kinerja Individu ke Keunggulan Institusi 30
BAB 3 MODAL PSIKOLOGIS: KEKUATAN BATIN PENGGERAK KINERJA **33**
A. Akar Gagasan: Dari Psikologi Positif ke Perilaku Organisasi Positif 34
B. Memahami Modal Psikologis 36
C. Empat Pilar Modal Psikologis: Harapan, Efikasi Diri, Ketangguhan, dan Optimisme 38
D. Modal Psikologis sebagai Sumber Daya dalam Kerangka Tuntutan dan Sumber Daya Pekerjaan 41
E. Modal Psikologis dan Kinerja Dosen 42
F. Mengembangkan Modal Psikologis di Lingkungan Kampus 45

BAB 4 PENGEMBANGAN INDIVIDU SEBAGAI INVESTASI MODAL MANUSIA 49
A. Konsep Modal Manusia dan Logika Investasi pada Manusia 50
B. Hakikat Pengembangan Individu di Perguruan Tinggi 53
C. Ragam Bentuk Pengembangan: Pendidikan, Pelatihan, dan Pembelajaran di Tempat Kerja 55
D. Merancang Pengembangan yang Efektif 57
E. Pengembangan Individu, Modal Psikologis, dan Kinerja 60
F. Membangun Budaya Pengembangan Berkelanjutan di Kampus 62
BAB 5 KETERIKATAN KERJA SEBAGAI ENERGI PENGGERAK KINERJA 65
A. Memahami Keterikatan Kerja: Semangat, Dedikasi, dan Penghayatan 66
B. Akar Teori: Dari Tuntutan dan Sumber Daya Pekerjaan ke Keterikatan 68
C. Anteseden Keterikatan: Sumber Daya Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi 70
D. Keterikatan Kerja dan Kinerja Dosen 72
E. Keterikatan sebagai Jembatan: Peran Mediasi antara Sumber Daya dan Kinerja 74
F. Menumbuhkan dan Merawat Keterikatan Kerja Dosen 76
BAB 6 MERANGKAI KERANGKA TEORI: MODEL TERPADU SUMBER DAYA, KETERIKATAN, DAN KINERJA 81
A. Mengapa Diperlukan Kerangka Teori yang Terpadu 82
B. Teori Tuntutan dan Sumber Daya Pekerjaan sebagai Tulang Punggung 84
C. Teori Modal Manusia dan Perilaku Organisasi Positif sebagai Penopang 87
D. Teori Kognitif Sosial: Menjelaskan Bagaimana Sumber Daya Bekerja 89
E. Model Terpadu: Merangkai Modal Psikologis, Pengembangan, Keterikatan, dan Kinerja 91
F. Kedudukan Konteks: Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia 94

BAB 7 MEKANISME MEDIASI:
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI JEMBATAN 97
A. Memahami Konsep Mediasi dalam Kajian Perilaku Organisasi 98
B. Jalur Langsung: Sumber Daya menuju Kinerja 100
C. Jalur Tidak Langsung: Peran Perantara Keterikatan Kerja 102
D. Modal Psikologis, Keterikatan, dan Kinerja 104
E. Pengembangan Individu, Keterikatan, dan Kinerja 106
F. Model Mediasi Utuh dan Hipotesis Penelitian 108
BAB 8 BUKTI EMPIRIS: PENGUJIAN MODEL PADA
DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA 113
A. Pendekatan dan Rancangan Penelitian 114
B. Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data 116
C. Pengukuran Variabel dan Instrumen 118
D. Teknik Analisis: Pemodelan Persamaan Struktural 121
E. Hasil Pengujian Model Pengukuran dan Model Struktural 124
F. Pembahasan Temuan dan Pengujian Hipotesis 126
BAB 9 STRATEGI PRAKTIS: MENGGERAKKAN KINERJA
MELALUI SUMBER DAYA DAN KETERIKATAN 131
A. Dari Temuan ke Tindakan: Mengapa Implikasi Praktis Penting 132
B. Strategi Menumbuhkan Modal Psikologis Dosen 134
C. Strategi Merancang Pengembangan Individu yang Berdampak 136
D. Strategi Membangkitkan dan Merawat Keterikatan Kerja 139
E. Peran Pemimpin dan Sistem:
Membangun Ekosistem yang Mendukung 141
F. Peta Jalan Implementasi bagi Perguruan Tinggi 143
BAB 10 REFLEKSI, KETERBATASAN, DAN ARAH MASA DEPAN 147
A. Rangkuman Perjalanan Gagasan Buku 148
B. Sumbangan Teoretis dan Praktis 150
C. Keterbatasan Kajian 153
D. Arah Penelitian pada Masa Depan 155
E. Tema Mutakhir: Kecerdasan Buatan,
Kesejahteraan Dosen, dan Transformasi Digital 157
F. Penutup: Menjaga Energi Kinerja Akademik 160
DAFTAR PUSTAKA 163

BAB 1

LANSKAP PERGURUAN TINGGI DAN URGENSI KINERJA AKADEMIK

Perguruan tinggi pada masa kini tidak lagi dipahami semata sebagai tempat berlangsungnya proses belajar mengajar. Ia telah bertumbuh menjadi institusi strategis yang turut menentukan arah kemajuan suatu bangsa. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, universitas dituntut untuk menghasilkan pengetahuan baru, mencetak sumber daya manusia yang unggul, serta memberikan sumbangan nyata bagi pembangunan masyarakat. Peran yang demikian besar itu menempatkan perguruan tinggi sebagai salah satu penggerak utama perekonomian berbasis pengetahuan, sekaligus penjaga mutu peradaban (Kwiek & Roszka, 2024). Dalam kerangka inilah pengelolaan perguruan tinggi tidak dapat lagi dijalankan secara seadanya, melainkan harus dirancang secara cermat dan berorientasi jangka panjang.

Di jantung seluruh kegiatan akademik itu berdiri sosok dosen. Dosenlah yang mengajar, meneliti, dan mengabdikan ilmunya kepada masyarakat. Ketika mutu kinerja dosen tinggi, mutu institusi ikut terangkat. Sebaliknya, ketika kinerja dosen merosot, seluruh capaian institusi turut terancam. Oleh sebab itu, kinerja dosen bukan sekadar urusan pribadi seorang pengajar, melainkan aset strategis yang menentukan reputasi, akreditasi, dan daya saing sebuah perguruan tinggi (Grochocki & Cabello, 2023). Sejumlah kajian bahkan menempatkan kinerja dosen sebagai indikator utama dalam pemetaan keberhasilan pengelolaan mutu akademik secara berkelanjutan (Retnowati dkk., 2021).

BAB 2

KINERJA DOSEN SEBAGAI KELUARAN UTAMA

Pada bab pembuka telah ditegaskan bahwa dosen menempati posisi sentral dalam menentukan mutu perguruan tinggi. Kini pertanyaannya bergeser menjadi lebih tajam, yaitu apa sesungguhnya yang dimaksud dengan kinerja dosen dan bagaimana kinerja itu dapat dipahami secara utuh. Pertanyaan ini penting karena seluruh gagasan dalam buku ini pada akhirnya bermuara pada satu tujuan, yaitu meningkatkan kinerja dosen. Dalam kerangka berpikir buku ini, kinerja dosen berkedudukan sebagai keluaran utama, yakni hasil akhir yang ingin dicapai melalui berbagai sumber daya dan proses yang dibahas pada bab-bab berikutnya.

Menempatkan kinerja sebagai keluaran utama berarti memperlakukannya sebagai titik tuju. Segala hal yang dibahas dalam buku ini, mulai dari modal psikologis, pengembangan individu, hingga keterikatan kerja, hanya bermakna sejauh ia mampu mendorong kinerja. Oleh karena itu, sebelum menelusuri sumber-sumber yang membangkitkan kinerja, terlebih dahulu perlu dibangun pemahaman yang jernih mengenai kinerja itu sendiri. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang hendak ditingkatkan, upaya peningkatan berisiko kehilangan arah (Grochocki & Cabello, 2023).

Sayangnya, istilah kinerja kerap digunakan secara longgar dalam percakapan sehari-hari. Ada yang memaknainya sebagai jumlah jam mengajar, ada yang menyamakannya dengan banyaknya publikasi, dan ada pula yang mengukurnya semata dari kepatuhan administratif. Pemaknaan yang sempit semacam itu dapat menyesatkan, karena kinerja dosen sesungguhnya bersifat majemuk dan tidak dapat direduksi menjadi satu

BAB 3

MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI SUMBER DAYA DARI DALAM DIRI

Bab sebelumnya menempatkan kinerja dosen sebagai keluaran utama yang menjadi tujuan seluruh pembahasan. Setelah memahami apa yang hendak dicapai, kini tibalah saatnya menelusuri dari mana kinerja itu bersumber. Di antara sekian banyak sumber, terdapat satu yang paling dekat namun sering terabaikan, yaitu kekuatan yang berasal dari dalam diri dosen sendiri. Kekuatan batin inilah yang dalam kajian ilmiah dikenal sebagai modal psikologis, dan menjadi pokok bahasan bab ini.

Selama ini, upaya meningkatkan kinerja cenderung berfokus pada sumber daya yang bersifat lahiriah, seperti penambahan fasilitas, kenaikan imbalan, atau penyediaan pelatihan teknis. Sumber daya semacam itu memang penting, tetapi tidak memadai dengan sendirinya. Dua dosen yang bekerja di lingkungan yang sama, dengan fasilitas dan imbalan yang setara, dapat menampilkan kinerja yang jauh berbeda. Perbedaan itu sering kali bersumber dari kekuatan batin yang mereka miliki, yaitu seberapa besar harapan, keyakinan diri, ketangguhan, dan optimisme yang mereka bawa dalam bekerja.

Penting untuk ditegaskan sejak awal bahwa modal psikologis bukanlah sekadar slogan penyemangat atau ajakan berpikir positif tanpa dasar. Modal psikologis adalah konsep ilmiah yang lahir dari kajian psikologi dan telah diuji secara empiris di berbagai konteks pekerjaan. Ia memiliki definisi yang jelas, dapat diukur dengan instrumen yang teruji, dan terbukti berkaitan dengan kinerja. Karena itu, membahas modal psikologis berarti

BAB 4

PENGEMBANGAN INDIVIDU SEBAGAI INVESTASI MODAL MANUSIA

Bab sebelumnya telah menelusuri modal psikologis sebagai kekuatan batin yang menggerakkan kinerja dosen. Kekuatan batin memang menjadi sumber daya yang berharga, tetapi ia tidak berdiri sendiri. Di samping kekuatan dari dalam diri, terdapat sumber daya lain yang tak kalah penting, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang terus diperbarui melalui proses yang disengaja. Sumber daya inilah yang dibahas pada bab ini, yang dikenal sebagai pengembangan individu dalam kerangka modal manusia.

Cara pandang yang mendasari bab ini telah disinggung sejak bab pembuka, yaitu pergeseran dari memandang biaya menjadi memandang investasi. Ketika pengeluaran untuk pengembangan dosen dipahami sebagai investasi, maka setiap rupiah dan setiap jam yang dicurahkan diharapkan menghasilkan pengembalian berupa kinerja yang lebih tinggi. Pandangan ini menempatkan dosen bukan sebagai beban yang dikelola, melainkan sebagai modal yang ditumbuhkan (Noe et al., 2020).

Bab ini disusun dalam enam bagian yang saling terkait. Bagian pertama menjelaskan konsep modal manusia dan logika investasi pada manusia. Bagian kedua menguraikan hakikat pengembangan individu di perguruan tinggi. Bagian ketiga memaparkan ragam bentuk pengembangan. Bagian keempat membahas cara merancang pengembangan yang efektif. Bagian kelima menautkan pengembangan dengan modal psikologis dan kinerja. Bagian keenam membahas cara membangun budaya pengembangan yang berkelanjutan.

BAB 5

KETERIKATAN KERJA SEBAGAI ENERGI PENGGERAK KINERJA

Sampai sejauh ini, pembahasan telah menelusuri dua sumber daya penting bagi dosen, yaitu modal psikologis sebagai kekuatan batin dan pengembangan individu sebagai investasi modal manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat berharga, tetapi ada satu kenyataan penting yang perlu ditegaskan, yaitu bahwa sumber daya tidak berubah menjadi kinerja secara otomatis. Diperlukan sebuah penggerak yang menyalakan sumber daya itu dan menyalurkannya menjadi prestasi nyata. Penggerak itulah yang dibahas pada bab ini, yang dikenal sebagai keterikatan kerja.

Keterikatan kerja dapat diibaratkan sebagai mesin yang mengubah bahan bakar menjadi gerak. Sebuah kendaraan dapat memiliki bahan bakar berlimpah, tetapi tanpa mesin yang menyala, ia tidak akan bergerak. Demikian pula, seorang dosen dapat memiliki kemampuan dan kekuatan batin yang besar, tetapi tanpa keterikatan, semua itu berhenti sebagai potensi. Keterikatan kerja adalah mesin yang sering tersembunyi namun menentukan, dan kepadanyalah judul buku ini merujuk.

Bab ini disusun dalam enam bagian. Bagian pertama menjelaskan makna keterikatan kerja. Bagian kedua menelusuri akar teorinya dalam kerangka tuntutan dan sumber daya pekerjaan. Bagian ketiga membahas hal-hal yang membangkitkan keterikatan. Bagian keempat menautkan keterikatan dengan kinerja dosen. Bagian kelima menjelaskan peran keterikatan sebagai jembatan yang menghubungkan sumber daya dengan

BAB 6

MERANGKAI KERANGKA TEORI: MODEL TERPADU SUMBER DAYA, KETERIKATAN, DAN KINERJA

Bab-bab sebelumnya telah membahas satu per satu unsur yang membentuk gagasan buku ini. Kinerja dosen telah ditempatkan sebagai keluaran utama, modal psikologis dan pengembangan individu telah dikenali sebagai sumber daya, dan keterikatan kerja telah diperkenalkan sebagai energi penggerak. Namun, sejauh ini unsur-unsur tersebut masih dibahas secara terpisah. Bab ini bertugas merangkai seluruh unsur itu ke dalam satu kerangka teori yang utuh, sehingga hubungan di antara mereka dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang menyeluruh.

Merangkai unsur-unsur menjadi satu kerangka bukanlah sekadar menyusun daftar. Kerangka teori berfungsi seperti peta yang memperlihatkan bagaimana setiap unsur terhubung dengan unsur lainnya. Tanpa peta semacam ini, pemahaman kita akan berupa potongan-potongan yang tercerai, seperti mengenal berbagai kota tanpa mengetahui jalan yang menghubungkannya. Kerangka teori memberikan gambaran besar yang memungkinkan kita memahami arah dan alur keseluruhan gagasan.

Bab ini disusun dalam enam bagian. Bagian pertama menjelaskan mengapa diperlukan kerangka teori yang terpadu. Bagian kedua menempatkan teori tuntutan dan sumber daya pekerjaan sebagai tulang punggung. Bagian ketiga membahas teori modal manusia dan perilaku organisasi positif sebagai penopang. Bagian keempat menelaah teori

BAB 7

MEKANISME MEDIASI: KETERIKATAN KERJA SEBAGAI JEMBATAN

Bab sebelumnya telah merangkai seluruh gagasan buku ke dalam satu model terpadu. Di dalam model tersebut, terdapat satu mekanisme yang menjadi jantungnya, yaitu peran keterikatan kerja sebagai jembatan yang menghubungkan sumber daya dengan kinerja. Bab ini memusatkan perhatian pada mekanisme tersebut, yang dalam kajian ilmiah dikenal sebagai mediasi. Memahami mekanisme mediasi berarti memahami inti dari cara kerja model yang diajukan.

Pertanyaan pokok yang hendak dijawab bab ini sederhana namun mendalam, yaitu apakah keterikatan kerja benar-benar menjadi perantara antara sumber daya dan kinerja. Jawaban atas pertanyaan ini menentukan apakah gagasan pokok buku ini dapat dipertahankan. Jika keterikatan terbukti menjadi jembatan, maka upaya meningkatkan kinerja harus melibatkan penumbuhan keterikatan, bukan sekadar penyediaan sumber daya.

Bab ini disusun dalam enam bagian. Bagian pertama menjelaskan konsep mediasi. Bagian kedua membahas jalur langsung dari sumber daya menuju kinerja. Bagian ketiga membahas jalur tidak langsung melalui keterikatan. Bagian keempat menelaah rantai dari modal psikologis menuju kinerja melalui keterikatan. Bagian kelima menelaah rantai dari pengembangan menuju kinerja melalui keterikatan. Bagian keenam merangkai model mediasi utuh beserta hipotesis penelitian.

BAB 8

BUKTI EMPIRIS: PENGUJIAN MODEL PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA

Bab sebelumnya telah merumuskan model mediasi beserta tujuh hipotesis yang menyatakan bagaimana modal psikologis dan pengembangan individu memengaruhi kinerja dosen melalui keterikatan kerja. Sampai titik ini, seluruh gagasan masih bersifat teoretis, yaitu berupa dugaan yang dibangun di atas penalaran dan teori. Bab ini bertugas menghadapkan dugaan tersebut dengan kenyataan melalui pengujian empiris. Melalui pengujian ini, gagasan yang telah dibangun akan diperiksa kesesuaiannya dengan data yang dikumpulkan dari dosen.

Menghadapkan gagasan dengan kenyataan merupakan inti dari ilmu pengetahuan. Sebuah gagasan, betapapun indah dan masuk akal, tetap merupakan dugaan sampai ia diuji dengan bukti. Pengujian empiris berfungsi sebagai penghakiman yang jujur, yang dapat mendukung atau justru membantah gagasan yang diajukan. Kesediaan untuk diuji inilah yang membedakan gagasan ilmiah dari sekadar keyakinan, dan bab ini merupakan wujud dari kesediaan tersebut.

Bab ini disusun dalam enam bagian. Bagian pertama menjelaskan pendekatan dan rancangan penelitian. Bagian kedua memaparkan populasi, sampel, dan cara pengumpulan data. Bagian ketiga menguraikan pengukuran variabel dan instrumen. Bagian keempat menjelaskan teknik analisis yang digunakan. Bagian kelima menyajikan hasil pengujian. Bagian keenam membahas makna temuan dan menautkannya dengan teori serta penelitian terdahulu.

BAB 9

STRATEGI PRAKTIS: MENGGERAKKAN KINERJA MELALUI SUMBER DAYA DAN KETERIKATAN

Bab sebelumnya telah menyajikan bukti empiris yang mendukung model yang diajukan. Kini muncul pertanyaan yang sangat penting bagi para pengelola perguruan tinggi, yaitu apa yang harus dilakukan berdasarkan temuan tersebut. Bab ini bertugas menerjemahkan temuan menjadi strategi praktis yang dapat diterapkan. Tujuannya adalah agar gagasan buku tidak berhenti sebagai pengetahuan, melainkan menjelma menjadi tindakan yang meningkatkan kinerja dosen.

Menerjemahkan temuan menjadi tindakan merupakan langkah yang tidak kalah penting dari penelitian itu sendiri. Pengetahuan yang tidak diterapkan akan berhenti sebagai wacana, sedangkan pengetahuan yang diterapkan akan mengubah keadaan. Bab ini karena itu menyajikan strategi yang bersifat nyata dan dapat dijalankan, bukan sekadar anjuran yang bersifat umum. Setiap strategi berpijak pada temuan yang telah dibuktikan, sehingga bukan sekadar dugaan.

Bab ini disusun dalam enam bagian. Bagian pertama menjelaskan mengapa penerjemahan temuan menjadi tindakan itu penting. Bagian kedua membahas strategi menumbuhkan modal psikologis. Bagian ketiga membahas strategi merancang pengembangan yang berdampak. Bagian keempat membahas strategi membangkitkan dan merawat keterikatan.

BAB 10

REFLEKSI, KETERBATASAN, DAN ARAH MASA DEPAN

Sepuluh bab telah dilalui, dan kini tiba saatnya untuk menoleh ke belakang sekaligus menatap ke depan. Buku ini telah menempuh perjalanan panjang, mulai dari memetakan lanskap perguruan tinggi, mengenali kinerja dosen sebagai keluaran utama, menelusuri modal psikologis dan pengembangan individu sebagai sumber daya, memperkenalkan keterikatan kerja sebagai energi penggerak, merangkai kerangka teori, menjelaskan mekanisme mediasi, menyajikan bukti empiris, hingga menawarkan strategi praktis. Bab penutup ini bertugas merangkum perjalanan tersebut, mengakui keterbatasannya, dan menunjukkan arah bagi kelanjutannya.

Bagi penulis, menutup buku ini juga merupakan kesempatan untuk menegaskan kembali keyakinan yang melandasinya. Keyakinan itu adalah bahwa manusia merupakan sumber keunggulan yang paling berharga, dan bahwa energi dalam diri manusia dapat ditumbuhkan serta dirawat. Keyakinan inilah yang menjadi ruh seluruh pembahasan, dan yang diharapkan turut menular kepada para pembaca melalui halaman-halaman buku ini.

Menutup sebuah karya ilmiah bukanlah sekadar mengakhiri, melainkan merenungkan apa yang telah dicapai dan apa yang masih perlu dikerjakan. Refleksi yang jujur menuntut kerendahan hati untuk mengakui bahwa tidak ada karya yang sempurna, sekaligus keberanian untuk menegaskan sumbangan yang telah diberikan. Bab ini berupaya menyeimbangkan

DAFTAR PUSTAKA

Abukhalifa, A. N., Kamil, N. L. M., & Yong, C. C. (2022). The role of psychological capital in enhancing employee performance. Cogent Business & Management.

Aula, N. F., Kurniawan, B., & Ekawati, E. (2021). Peran modal psikologis terhadap kinerja dan keselamatan kerja. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health.

Aziti, T. (2022). Organizational support and employee development: A conceptual review. International Journal of Human Resource Studies.

Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: State of the field. Career Development International.

Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The link between work engagement and job performance: A meta-analysis. Journal of Personnel Psychology.

Csiszarik-Kocsir, A., & Varga, J. (2024). Human capital and competitiveness in the knowledge economy. Management & Marketing.

Doci, E., Hofmans, J., & Judge, T. A. (2023). Leadership, psychological capital, and follower outcomes. The Leadership Quarterly.

Dumulescu, D., & Mutiu, A. I. (2021). Academic leadership and well-being during the pandemic. Frontiers in Psychology.

Dwicahyani, N. K., & Gorda, A. A. N. E. S. (2023). Peran mediasi keterikatan kerja pada kinerja dosen. Jurnal Manajemen dan Bisnis.

Ferdinan, B. A., & Lindawati, T. (2021). Factors affecting lecturer performance in higher education. International Journal of Applied Business and International Management.

Fernandes, C., Ross, K., & Meraj, M. (2023). Continuing professional development and academic performance. Studies in Higher Education.

Gillet, N., Morin, A. J. S., & Fernet, C. (2024). Transformational leadership and work engagement. Group & Organization Management.

Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Teacher self-efficacy and engagement: A social cognitive perspective. Contemporary Educational Psychology.

Grochocki, L. R., & Cabello, J. (2023). Faculty performance and institutional competitiveness. Higher Education Policy.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage.

Hart, C., & Rodgers, W. (2024). Strategic human capital in universities. Journal of Higher Education Policy and Management.

Hassan, S., Ansari, N., & Rehman, A. (2024). Psychological capital, work engagement, and well-being. Current Psychology.

Hiswara, A., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2023). Determinan kinerja dosen: Sebuah tinjauan. West Science Interdisciplinary Studies.

Hosen, S., Islam, M. A., & Arshad, M. (2024). Workplace learning and employee development. European Journal of Training and Development.

Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2024). Training interventions and psychological capital development. PLOS ONE.

Kwiek, M., & Roszka, W. (2024). Academic productivity and research performance. Higher Education.

Lawarang, F., Pangemanan, S. S., & Tulung, J. E. (2023). Human capital and performance in higher education. International Journal of Accounting & Finance in Asia Pacific.

Liana, Y., Irawati, R., & Zuchroh, I. (2026). Strategic human capital and academic performance: The mediating role of work engagement in higher education. International Journal of Applied Finance and Accounting Practices, 9(2).

Martinez, I. M., Meneghel, I., & Penalver, J. (2019). Does psychological capital foster engagement and performance? Journal of Work and Organizational Psychology.

Mendoza, N. B., King, R. B., & Datu, J. A. D. (2025). Teacher engagement and performance in higher education. The Asia-Pacific Education Researcher.

Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2020). Talent development and positive organizational outcomes. The International Journal of Human Resource Management.

Mohammed, A. A., Baig, A. H., & Gururajan, R. (2025). Job crafting and work engagement among academics. International Journal of Educational Management.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). Human resource management: Gaining a competitive advantage (12th ed.). McGraw-Hill Education.

Obeng-tuaah, D. (2025). Return on investment in human resource development. Human Resource Development International.

Pham, T. (2021). Training and development in higher education institutions. Journal of Applied Research in Higher Education.

Rachman, A., Yuliana, Y., & Setiawan, B. (2024). Metode penelitian kuantitatif: Teori dan aplikasi. Penerbit Widina.

Retnowati, E., Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2021). Assessment of lecturer performance in higher education. International Journal of Instruction.

Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. Contemporary Educational Psychology.

Sulistiarini, E. (2024). Kompetensi dan kinerja dosen di perguruan tinggi. Jurnal Pendidikan Tinggi.

Susanj, Z., Jakopec, A., & Miocevic, D. (2020). Strategic human resource management and organizational performance. Management: Journal of Contemporary Management Issues.

Syahsudarmi, S., Nasution, A. P., & Harahap, R. (2024). Modal psikologis dan keterikatan kerja. Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis.

Thalhah, S. Z., Rasyid, A., & Nurdin, N. (2022). Peran dosen dalam pendidikan dan pengabdian masyarakat. Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan.

Tomte, C. E., Fossland, T., & Aamodt, P. O. (2019). Digital competence and academic development. Nordic Journal of Digital Literacy.

Urbancova, H., Vrabcova, P., & Pilarova, L. (2021). Employee development and its evaluation. Journal of Competitiveness.

Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2020). Organizational behavior: Securing competitive advantage (2nd ed.). Routledge.

Wan, Q., Li, Z., & Zhou, W. (2022). Work engagement and job performance among academics. Frontiers in Psychology.

Zhenjing, G., Chupradit, S., & Ku, K. Y. (2022). Impact of the work environment on employees through engagement and performance. Frontiers in Public Health.



BUKU REFERENSI

ENERGI KINERJA AKADEMIK

Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja Kajian Modal Manusia Strategis di Perguruan Tinggi

Buku ini membahas pentingnya kekuatan psikologis dan keterikatan kerja dalam mendukung kinerja akademik di lingkungan perguruan tinggi. Buku ini menguraikan bagaimana modal psikologis, seperti keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketangguhan, dapat menjadi sumber daya penting bagi individu dalam menghadapi tuntutan akademik dan profesional.Buku ini juga mengkaji keterikatan kerja sebagai salah satu faktor yang berperan dalam membangun semangat, dedikasi, serta keterlibatan individu terhadap pekerjaan akademik. Pembahasan diarahkan pada bagaimana kondisi psikologis yang positif dapat mendorong produktivitas, kualitas kinerja, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai perubahan dan tantangan di perguruan tinggi.

Dengan mengintegrasikan perspektif modal psikologis, keterikatan kerja, dan modal manusia strategis, buku ini memberikan wawasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada pengembangan potensi individu. Buku ini dapat menjadi bahan referensi bagi akademisi, tenaga kependidikan, mahasiswa, pengelola perguruan tinggi, maupun pembaca umum yang ingin memahami hubungan antara kekuatan psikologis, keterikatan kerja, dan pencapaian kinerja akademik yang berkelanjutan.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Pendidikan

ISBN 978-634-317-386-1

9 786343 173861