

## Pengaruh *Growth Mindset* terhadap *Work Engagement* pada Dosen

Lutfiah Milania\*, Hendro Prakoso, Vici Sofianna Putera

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*[lutfiahmilania@gmail.com](mailto:lutfiahmilania@gmail.com), [rimata.du@gmail.com](mailto:rimata.du@gmail.com), [vici.putera@unisba.ac.id](mailto:vici.putera@unisba.ac.id)

**Abstract.** The aim of this study is to determine the effect of growth mindset on lecturer's work engagement. This research was conducted on 95 lecturers at the Indonesian Education University, Bandung Islamic University, and Pasundan University using a quantitative methods with a causality research design and analyzed using a simple linier regression test. Growth mindset was measured using the Implicit Theories Scale from Dweck (2006) which was adopted by the researcher, while work engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) from Schaufeli & Bakker (2002) which was adopted by Sutisna, et al. al (2020). The results show that growth mindset had a significant effect on work engagement in lecturers by 50%.

**Keywords:** *Growth Mindset, Work Engagement, Lecturers.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* yang dilakukan pada dosen di Perguruan Tinggi Bandung. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 95 dosen di Universitas Pendidikan Indonesia, Universitas Islam Bandung, dan Universitas Pasundan dengan menggunakan metode kuantitatif serta desain penelitian kausalitas dan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. *Growth mindset* diukur menggunakan alat ukur *Implicit Theories Scale* dari Dweck (2006) yang diadaptasi oleh peneliti, sedangkan untuk *work engagement* diukur dengan *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) dari Schaufeli & Bakker (2002) yang telah diadaptasi oleh Sutisna, et al (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *growth mindset* memberikan pengaruh besar terhadap *work engagement* pada dosen yaitu sebesar 50%.

**Kata Kunci:** *Growth Mindset, Work Engagement, Dosen.*

## A. Pendahuluan

Selama dua dekade terakhir, *work engagement* telah menjadi konsep yang paling populer, karena organisasi saat ini tidak hanya perlu merekrut karyawan dengan kemampuan di atas rata-rata untuk bersaing secara efektif, namun menginginkan juga karyawan dengan *work engagement* yang tinggi, karena *work engagement* merupakan prediktor yang sangat penting pada hasil kerja karyawan, tim, dan organisasi di tempat kerja [1]. *Performance* dapat dicapai secara optimal bila individu memiliki *work engagement* [2]. *Work engagement* adalah keadaan afektif motivasional yang positif yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption* [3]. *Work engagement* umumnya digambarkan sebagai keinginan karyawan dalam berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dan tetap menjadi bagian dari perusahaan, maka *work engagement* menyiratkan bahwa seorang individu mencurahkan banyak energi, merasa antusias dengan pekerjaannya, dan benar-benar tenggelam dalam aktivitas pekerjaannya [1].

Ada dua faktor yang memengaruhi *work engagement*, yaitu *job demands* dan *job resources* [4]. *Job demand* ialah stimulasi yang diberikan oleh lingkungan pekerjaan yang bersifat menuntut dan mengharuskan individu untuk merespon, meliputi aspek sosial, fisik, maupun organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya psikis serta fisik [4]. Sedangkan, *job resources* ialah aspek sosial, fisik, serta organisasi dalam pekerjaan untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, fisiologis dan psikologis, dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, pengembangan pribadi, dan mencapai tujuan kerja [4]. *Personal resources* memainkan peran penting dalam meningkatkan *job resource* [5]. *Personal resources* merupakan perasaan seseorang tentang kemampuannya untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan kerjanya [5]. Salah satu yang dapat menjadi *personal resources* adalah *growth mindset* [6].

*Growth mindset* merupakan kepercayaan individu bahwa kualitas dasar (kecerdasan) seseorang dapat ditempa maupun ditingkatkan melalui upaya, strategi, dan bantuan dari orang lain [7]. Individu yang percaya bahwa kecerdasan tersebut dapat ditempa lebih mungkin untuk menunjukkan tujuan pembelajaran yang lebih kuat, memiliki keyakinan yang lebih positif tentang upaya, akan bekerja keras, menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengerjakan tugas pekerjaannya, melihat kemunduran sebagai kesempatan untuk belajar, dan terus berusaha untuk meningkatkan kemampuannya [8], [9].

*Growth mindset* dapat juga berpengaruh kepada *work engagement* pada konteks organisasi [10]. Perguruan tinggi merupakan organisasi pada sektor pendidikan yang memiliki fungsi esensial dalam menggali dan mengembangkan potensi individu dalam rangka mengasah dan mengembangkannya menjadi individu yang berkualitas untuk menghasilkan lulusan yang cerdas dan siap terjun di dunia pekerjaan [11]. Komponen yang memainkan peran penting dalam sistem perguruan tinggi adalah dosen [12]. Dosen memiliki posisi yang strategis sebagai ilmuwan serta pendidik profesional [13].

Dosen memegang tugas dan tanggungjawab yang menekankan pada transformasi, pengembangan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa untuk menciptakan individu yang ahli dan profesional di bidangnya, dosen juga bertanggung jawab untuk melakukan penelitian dan publikasi ilmiah yang bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara modern dan melakukan pengabdian kepada masyarakat (PKM). Tugas dosen tersebut biasa disebut sebagai Tridarma Perguruan Tinggi [14], [15]. Dosen menjalankan tugas dan kewajibannya telah dinyatakan dan diatur dalam sistem Beban Kerja Dosen (BKD). Dosen menyusun laporan BKD yang sudah dikerjakan atau disebut juga dengan Laporan Kinerja Dosen

(LKD) untuk dilakukan penilaian kinerja, pelaporan ini sekurang-kurangnya 12 sks dan paling banyak 16 sks persemester. Apabila LKD tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan maka dosen akan diberikan sanksi [13].

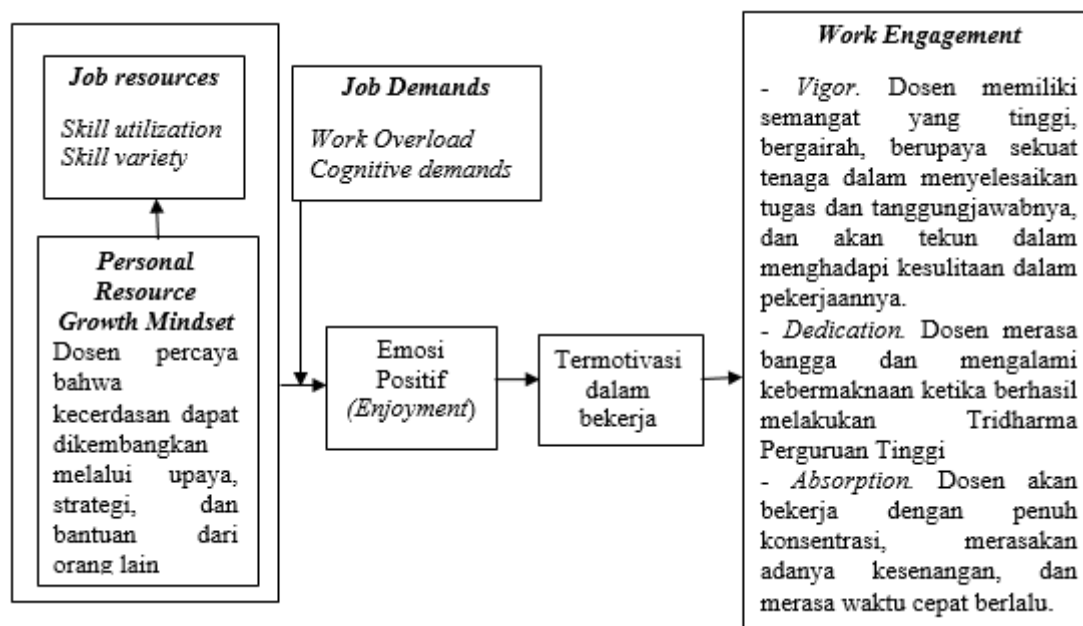
Selain itu, di era digitalisasi yang mengharuskan para dosen untuk terbuka terhadap perkembangan teknologi yang ada, sehingga akan mempengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang mulai beralih menggunakan media digital, terutama dalam mengakses dan menggunakan teks-teks akademik, seperti buku kuliah (*textbook*, diktat, maupun modul sebagai bahan perkuliahan), membuat karya ilmiah, dan referensi pengembangan program PKM (termasuk jurnal ilmiah atau publikasi penelitian). Dengan adanya media baru ini, dosen membutuhkan kemampuan khusus untuk menggunakannya [16].

Dosen berkontribusi besar kepada mahasiswa dan universitas, tidak hanya menentukan kualitas universitas secara keseluruhan, tetapi juga kualitas pendidikan dan lulusan universitas untuk mempersiapkan individu dengan perubahan yang kuat, partisipatif, dan kompetitif [17]. Dosen juga dapat mempengaruhi akreditasi dan mutu penyelenggaraan pendidikan, maka diperlukannya kontribusi para dosen yang berkualitas tinggi, dengan kualitas dosen yang tinggi maka kualitas universitas pun akan tinggi, begitu pula sebaliknya [15].

Oleh karena itu, dosen dituntut untuk memiliki *performance* yang tinggi agar dapat merealisasikan BKD dengan optimum. *Performance* dosen yang tinggi ini dapat dicapai apabila memiliki *work engagement* yang tinggi. Dosen yang mempunyai tingkat *work engagement* yang tinggi menjadi akan antusias, tekun, menganggap pekerjaan dan tugasnya bermakna, dan menyelesaikan tugas dengan focus [18]. Sebaliknya, bila dosen memiliki *work engagement* yang rendah, dosen tidak antusias ketika bekerja, tidak termotivasi, dan memandang pekerjaannya hanya sebagai tuntutan hidup saja [19].

Penelitian terdahulu mengenai *growth mindset* terhadap *work engagement* telah dilakukan pada subjek guru yaitu 472 guru di China oleh Zeng, et al [20] dan 547 guru di Filipina oleh Frondoza et al [20] dan Nalipay et al [21] yang menemukan bahwa *growth mindset* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *work engagement*, artinya jika guru percaya bahwa kemampuan mengajar mereka dapat dikembangkan maupun ditingkatkan, dan menganggap tugas mengajar sebagai kesempatan untuk mengasah keterampilan mereka, pada gilirannya dapat memotivasi mereka dalam mengajar dan membantu mereka agar lebih memiliki *work engagement* yang tinggi yang dicirikan dengan mereka mengajar, membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi siswa dengan penuh semangat dan cenderung memberikan lebih banyak usaha dan energi (*vigor*), menemukan makna dalam apa yang mereka lakukan (*dedication*), dan merasa waktu cepat berlalu ketika sedang mengajar (*absorption*).

Jika dosen memiliki *growth mindset* maka dosen akan berupaya dan bekerja keras untuk memahami berbagai topik pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Adanya digitalisasi maka mendorong dosen untuk membuat strategi yang efektif untuk mempelajari media baru, seperti mengikuti pelatihan, sosialisasi, dan mempelajari panduan yang diberikan. Dosen juga akan menerima kritik dari orang lain dan mengupayakan segala potensi yang dimiliki dosen untuk memperbaikinya. *Growth mindset* akan mengarah pada keyakinan positif, upaya, meminimalisir dampak kesulitan, merangsang perkembangan, dan mempromosikan tujuan dan strategi pembelajaran, hal tersebut dapat memfasilitasi *work engagement* [9], [20].



**Gambar 1.** Bagan Kerangka Penelitian

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* pada pekerjaan dosen. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Untuk mendapatkan gambaran *growth mindset* pada dosen.
2. Untuk mendapatkan gambaran *work engagement* pada dosen
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement* pada dosen.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada Universitas Islam Bandung (UNISBA), Universitas Pasundan (UNPAS) dan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) yang berjumlah 2272 dosen. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *systematic random sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 95 dosen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier sederhana.

Pengukuran variabel *growth mindset* menggunakan alat ukur *Implicit Theories Scale* (Dweck, 2006) yang diadaptasi oleh peneliti yang mencakup 4 *item*, sedangkan untuk pengukuran variabel *work engagement* menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) dari Schaufeli dan Bakker (2003) dan diadaptasi oleh Sutisna et al (2020), yang terdiri 17 *item* mencakup tiga dimensi *work engagement* yaitu *vigour*, *dedication* dan *absorption*.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Gambaran Tingkat Growth Mindset pada Dosen

**Tabel 1.** Kategorisasi Growth Mindset

Kategori	Growth Mindset	
	F	%
<i>Growth Mindset</i> Rendah	5	5,3
<i>Growth Mindset</i> Tinggi	90	94,7
Total	95	100

Menurut hasil pengolahan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas dosen sebanyak 94,7% atau 90 dosen memiliki tingkat *growth mindset* yang tinggi, artinya dosen memiliki keyakinan bahwa kecerdasan dapat ditingkatkan, ditempa, maupun dikembangkan, yang mengarah pada pembelajaran dan memandang positif tentang usaha, sehingga dosen senantiasa berupaya karena sebagai sarana untuk mengembangkan diri sehingga dosen akan bekerja keras dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja. Dosen juga membuat strategi dan menganalisis strategi mana yang lebih efektif, dan menanggapi kritikan maupun *feedback* sebagai bantuan dari orang lain karena dosen akan mengerti bagaimana cara memperbaiki sesuatu untuk meningkatkan kemampuannya dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai dosen [7].

### Gambaran Tingkat Work Engagement pada Dosen

**Tabel 2.** Kategorisasi Work Engagement

Kategori	Frekuensi	%
<i>Work Engagement</i> Rendah	1	1,1
<i>Work Engagement</i> Tinggi	94	98,9
Total	95	100

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel di atas menunjukkan sebanyak 98,9% atau 94 dari 95 dosen memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, artinya dosen mengalami keadaan afektif motivasional yang positif, ditandai dengan dosen memiliki tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang tinggi dalam melakukan pemenuhan BKD maupun dalam menghadapi kesulitan kerja (*vigor*), dosen sangat terlibat ketika melakukan pekerjaannya dan mengalami kebermanaknaan ketika sedang menyelesaikan tugas-tugasnya (*dedication*) dan dosen asik dengan pekerjaannya, berkonsentrasi penuh ketika sedang bekerja dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (*absorption*).

### Pengaruh Growth Mindset (X) terhadap Work Engagement (Y)

**Tabel 3.** Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,867	6,528		12,541	,000
<i>Growth Mindset</i>	1,984	,222	,709	2,224	,029*

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

**Tabel 4.** Hasil Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,500	,494	7,512

a. Presictor: (Constan), Growth Mindset

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan perhitungan pada di atas, *growth mindset* memiliki pengaruh signifikan (nilai sig.  $0,029 < 0,05$ ) terhadap *work engagement* sebesar 50%. Alasan mengapa dosen dengan *growth mindset* cenderung lebih memiliki *work engagement* yang tinggi dapat dijelaskan oleh pandangan dosen tentang keyakinan bahwa kecerdasan dapat ditingkatkan melalui upaya, strategi, dan bantuan orang lain.

*Growth mindset* akan mempengaruhi dosen dalam menanggapi situasi dan tindakan yang akan diambil. Ketika dosen dihadapkan pada beban kerja dosen (BKD) (*cognitive demands*), dosen akan berupaya dan bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas tridarma perguruan tinggi yang melebihi kebijakan BKD, ketika dosen membimbing mahasiswa dalam pengerjaan tugas akhir, dosen akan bekerja keras dalam melakukan eksplorasi, mengkaji lebih jauh, dan berusaha untuk memahami berbagai topik penelitian mahasiswanya yang tidak sedikit. Dosen juga akan meminta bantuan kepada orang lain seperti meminta *feedback* berupa kritik dan saran terkait pengajaran, riset, maupun dalam PKM, dosen belajar dari kritik tersebut karena hal itu membantu dosen untuk mengerti bagaimana memperbaiki sesuatu, lalu dosen mengupayakan segala potensi yang dosen miliki untuk memperbaikinya. Hal ini akan berdampak pada peningkatan *skill utilization* yaitu dosen menggunakan kemampuan yang mereka miliki ketika bekerja.

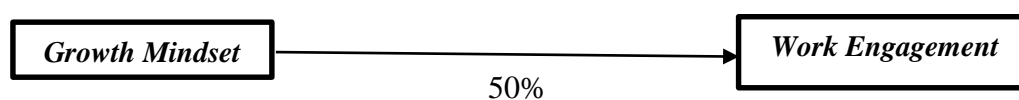
Dosen akan mengembangkan strategi-strategi yang efektif dalam menghadapi digitalisasi (*cognitive demand*), seperti dosen mengikuti pelatihan, sosialisasi, mempelajari panduan yang diberikan oleh fakultas, dan menanyakan atau berdiskusi dengan dosen lain mengenai cara penggunaan media digital dalam melakukan tridarma perguruan tinggi. Pada akhirnya, dosen menggunakan berbagai kemampuan dalam penggunaan media digital. Hal tersebut dapat meningkatkan *skill variety* pada dosen.

Dengan menggunakan JD-R model diasumsikan bahwa *job resource* dapat berfungsi untuk membantu individu dalam meminimalisir menyangga efek dari *job demands* yang tinggi. Dosen memiliki dua *job demands*, diantaranya ialah *work overload* dan *cognitive demands*. Dalam menghadapi *job demands* diperlukannya *job resources* berupa *skill utilization* yang merupakan pemanfaatan keterampilan yang mengacu pada sejauh mana karyawan dapat mengembangkan, memanfaatkan, dan

menggunakan keterampilan dan kemampuannya di tempat kerja [23] dan *skill variety* yaitu sejauh mana pekerjaan memerlukan aktivitas yang beragam untuk bekerja, termasuk penggunaan keterampilan dan bakat yang berbeda dari seseorang [24]. Dalam meningkatkan *job resources* tersebut dapat melalui *personal resource*.

*Growth mindset* sebagai *personal resource* dapat meningkatkan penggunaan *job resource* yang mengakibatkan dosen mampu dalam menyeimbangkan *job demand* dan *job resource*, sehingga memunculkan emosi positif *enjoyment*, yaitu menikmati ketika sedang bekerja. Dosen yang merasakan emosi positif *enjoyment* akan lebih menikmati apa yang dikerjakannya, sehingga dosen bersemangat, berupaya sekuat tenaga dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, dan akan tekun dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya (*vigor*). Dosen yang disertai dengan *enjoyment* merasa pekerjaannya penuh dengan makna ketika berhasil melakukan Tridarma Perguruan Tinggi guna memenuhi BKD (*dedication*). Dosen menikmati pekerjaannya, sehingga bekerja dengan penuh konsentrasi dan merasa waktu cepat berlalu ketika sedang mengerjakan risetnya atau melakukan tugas dan tanggungjawab yang lainnya (*absorption*). Pada akhirnya dosen dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Zeng [20] ( $R^2$ : 0,39), [21] ( $R^2$ : 0,28), dan Nalipay [22] ( $R^2$ : 0,257) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *work engagement*, artinya jika memiliki *growth mindset* yaitu percaya bahwa kecerdasan dapat ditingkatkan dan menganggap tugas pekerjaan sebagai kesempatan untuk mengasah keterampilan hal tersebut dapat memotivasi dalam melakukan tugas-tugasnya dan membantu agar lebih memiliki *work engagement* yang tinggi.



**Gambar 2.** Hasil Pengolahan Data

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sebanyak 94,7% dosen partisipan penelitian ini mempunyai tingkat *growth mindset* yang tinggi.
2. Sebanyak 98,9% dosen partisipan penelitian ini mempunyai tingkat *work engagement* yang tinggi.
3. *Growth mindset* memberikan pengaruh besar terhadap *work engagement* pada dosen partisipan penelitian ini sebesar 50%.

#### Acknowledge

Ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing, Drs. Hendro Prakoso. M. Si, Psikolog dan Vici Sofiana Putera, S. Psi., M. Psi.T serta pihak Universitas Islam Bandung (UNISBA), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) dan Universitas Pasundan (UNPAS) yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini di lingkungan Universitas, begitupun dengan dosen yang telah membantu dan meluangkan waktunya dalam melakukan pengisian kuesioner penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>.
- [2] Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A

- Quantitative Review and Test of Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2010.01203.X>
- [3] Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales-Roma, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A two sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [4] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [5] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- [6] Keating, L. A., & Heslin, P. A. (2015). The potential role of mindsets in unleashing employee engagement. *Human Resource Management Review*, 25(4), 329–341. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.008>
- [7] Dweck, C. S. (2006). Mindset The New Psychology of Success: How We Can Learn to Full Our Potential. In *Random House*.
- [8] Dweck Carol S., & Ellen L Leggett. (1988). A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality. *Psychological Review* , 95(2), 256–273. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- [9] Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246–263. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>
- [10] Heslin, P. A. (2010). Mindsets and employee engagement: Theoretical linkages and practical interventions. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 218–226). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00025>
- [11] Karim, B. A. (2020). Pendidikan Perguruan Tinggi Era 4.0 Dalam Pandemi Covid-19 (Refleksi Sosiologis). *Education and Learning Journal*, 1(2), 102. <https://doi.org/10.33096/eljour.v1i2.54>
- [12] Jufrizen, Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- [13] Ristekdikti. (2021). *Pedoman Operasional BKD 2021 Dikti*.
- [14] Retnowati, T. H., Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2018). Kinerja Dosen di Bidang Penelitian dan Publikasi Ilmiah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 28–35. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.21524>
- [15] Taufikurrahman, R. (2018). Dosen dan Pengembangan Bahan Ajar. *Nuansa: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Keagamaan Islam*, 1(15), 223–250. <https://doi.org/10.19105/nuansa.v15i1.1918>
- [16] Putri, D. W., Hamdan, S. R., & Yulianti, Y. (2017). Perilaku Bermedia Digital Dalam Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Dikalangan Dosen Unisba. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 10(1), 11–24. <https://doi.org/10.29313/mediator.v10i1.2731>
- [17] Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- [18] Wahyuni, M. (2017). Pengaruh Makna Kerja dan Occupational Self Efficacy terhadap Work Engagement pada Dosen Tetap. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35760/psi.2017.v10i1.1632>



- [19] Suharianto, S., & Effendy, N. (2015). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Experientia*, 3(2), 23–34. <https://doi.org/10.1234/905>
- [20] Zeng, Guang, Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K. (2019). Teachers' growth mindset and work engagement in the Chinese educational context: Well-being and perseverance of effort as mediators. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00839>
- [21] Frondoza, C. E., King, R. B., Nalipay, M. J. N., & Mordeno, I. G. (2020). Mindsets matter for teachers, too: Growth mindset about teaching ability predicts teachers' enjoyment and engagement. *Current Psychology*, 1, 2–5. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01008-4>
- [22] Nalipay, M. J. N., King, R. B., Mordeno, I. G., Chai, C. S., & Jong, M. S. yung. (2021). Teachers with a growth mindset are motivated and engaged: the relationships among mindsets, motivation, and engagement in teaching. *Social Psychology of Education*, 24(6), 1663–1684. <https://doi.org/10.1007/s11218-021-09661-8>
- [23] O'Brien, G. E. (1982). The Relative Contribution of Perceived Skill Utilization and Other Perceived Job Attributes to the Prediction of Job Satisfaction: A Cross Validation Study. *Human Relations*, 35(3), 219–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/001872678203500304>
- [24] Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- [25] Utami, Pratiwi, Mardiawan, Oki (2022). Pengaruh Mindfulness terhadap Work Engagement pada Pekerja Startup Digital di Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 61-66.