

PENGARUH *STRENGTHS-BASED LEADERSHIP* TERHADAP *PERSONAL INITIATIVE* MELALUI *PERCEIVED COMPETENCE* INDIVIDU DI INSTITUSI PENDIDIKAN TINGGI DI PEKANBARU

Misnarli¹; Muhammad Rasyid Abdillah²; Hardi³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : misnarli@gmail.com (Koresponding)

Abstract: As the concept of positive organizational behavior has evolved, Strengths-Based Leadership (SBL) has emerged as an approach emphasizing the development and optimization of employees' strengths through support, trust, and positive feedback. Such leadership can encourage Personal Initiative, reflected in proactive, self-directed, and change-oriented behavior. This relationship may be strengthened by Perceived Competence, namely employees' belief in their ability to perform tasks and overcome challenges. Accordingly, this study examines the effect of SBL on Personal Initiative through Perceived Competence as a mediating variable. This quantitative study involved educational staff at a university in Pekanbaru, with data analyzed using Partial Least Squares (PLS) and SmartPLS. The findings show that SBL positively and significantly affects Personal Initiative and Perceived Competence. Perceived Competence also positively affects Personal Initiative and significantly mediates the relationship between SBL and Personal Initiative. These findings indicate that strengths-oriented leadership can foster proactive employee behavior by strengthening employees' perceived competence.

Keywords: *Strengths-Based Leadership, Personal Initiative, Perceived Competence*

Sejalan dengan berkembangnya konsep *positive organizational behavior*, pendekatan *strengths-based leadership* mulai banyak diterapkan sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan potensi dan keunggulan yang dimiliki setiap individu (Bakker & Van Woerkom, 2018). Pendekatan ini menitikberatkan pada peran pemimpin dalam membantu karyawan mengenali, mengembangkan, serta mengoptimalkan kekuatan yang dimiliki sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Pemimpin yang menerapkan *strengths-based leadership* tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun kepercayaan, memberikan dukungan, serta menyampaikan umpan balik yang konstruktif sehingga mampu mendorong peningkatan kapasitas dan potensi karyawan secara berkelanjutan.

Sejalan dengan berkembangnya konsep *positive organizational behavior*, pendekatan *strengths-based leadership*

mulai banyak diterapkan sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan potensi dan keunggulan yang dimiliki setiap individu (Bakker & Van Woerkom, 2018). Pendekatan ini menitikberatkan pada peran pemimpin dalam membantu karyawan mengenali, mengembangkan, serta mengoptimalkan kekuatan yang dimiliki sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Pemimpin yang menerapkan *strengths-based leadership* tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun kepercayaan, memberikan dukungan, serta menyampaikan umpan balik yang konstruktif sehingga mampu mendorong peningkatan kapasitas dan potensi karyawan secara berkelanjutan.

Kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi *personal initiative* individu dalam organisasi. *Personal initiative* (inisiatif individu) merupakan konsep penting dalam perilaku organisasi yang

menggambarkan kecenderungan seseorang untuk bertindak secara proaktif, mandiri, dan berorientasi pada perubahan dalam menjalankan tugasnya. Individu dengan tingkat *personal initiative* yang tinggi tidak hanya menunggu instruksi, tetapi secara aktif mencari peluang, mengatasi hambatan, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Ni'mah et al. 2025).

Di sisi lain, terbentuknya *personal initiative* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, tetapi juga oleh keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya, yang dikenal sebagai *perceived competence*. Konsep ini menggambarkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas, mengatasi tantangan, serta mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam berbagai kajian perilaku organisasi, *perceived competence* dipandang sebagai variabel psikologis yang berperan penting dalam menjembatani pengaruh faktor-faktor eksternal, seperti gaya kepemimpinan, terhadap munculnya perilaku individu di tempat kerja (Sofia et al., 2026). Dengan demikian, *perceived competence* menjadi salah satu faktor utama yang membentuk cara individu menilai kemampuan dirinya, yang selanjutnya akan memengaruhi tingkat inisiatif, perilaku kerja, dan kinerja yang ditunjukkan dalam organisasi.

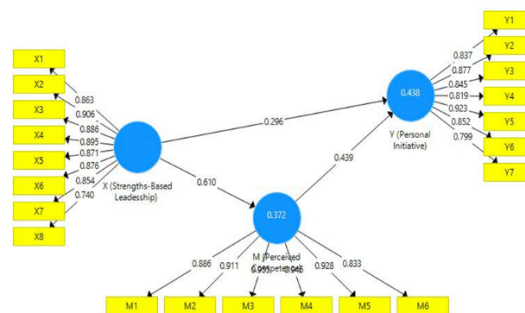
METODE

Rancangan penelitian merupakan pedoman yang digunakan peneliti untuk mengarahkan pelaksanaan penelitian agar berlangsung secara sistematis dan memudahkan pencapaian tujuan penelitian secara efektif. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism. Secara konseptual, penelitian ini mengkaji hubungan antara *Strengths-Based Leadership* dengan *Personal Initiative*, dengan *Perceived Competence* sebagai variabel mediasi yang

menjelaskan mekanisme psikologis di antara keduanya. Hubungan tersebut bersifat kausal, sehingga memerlukan pendekatan yang mampu menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung.

HASIL

Diagram Model



Gambar tersebut menunjukkan model penelitian menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang menguji pengaruh *Strengths-Based Leadership* (X) terhadap *Personal Initiative* (Y) dengan *Perceived Competence* (M) sebagai variabel mediasi. Seluruh indikator pada masing-masing konstruk memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Outer Model

Tabel 1 Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Load ing Facto r	Signifikansi (>0,6)
X (<i>Strengths-Based Leadership</i>)	X1	0.863	Valid
	X2	0.906	Valid
	X3	0.886	Valid
	X4	0.895	Valid
	X5	0.871	Valid
	X6	0.876	Valid
	X7	0.854	Valid
	X8	0.740	Valid
Y (<i>Personal Initiative</i>)	Y1	0.837	Valid
	Y2	0.877	Valid
	Y3	0.845	Valid
	Y4	0.819	Valid
	Y5	0.923	Valid
	Y6	0.852	Valid
	Y7	0.799	Valid
M	M1	0.886	Valid

M (Perceived Competence)	M2	0.911	Valid
	M3	0.955	Valid
	M4	0.946	Valid
	M5	0.928	Valid
	M6	0.833	Valid

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Strengths-Based Leadership* (X), *Personal Initiative* (Y), dan *Perceived Competence* (M) memiliki nilai *loading factor* di atas 0,60. Nilai *outer loading* pada variabel *Strengths-Based Leadership* berkisar antara 0,740–0,906, variabel *Personal Initiative* berkisar antara 0,799–0,923, sedangkan variabel *Perceived Competence* berkisar antara 0,833–0,955. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*), sehingga setiap indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Validitas Deskriptor

Tabel 2 Alverge Valriance Extralcted (AIVE)

Valriabel	AIVE
X (Strengths-Based Leadesship)	0.745
Y (Personal Initiative)	0.724
M (Perceived Competence)	0.829

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel X (*Strengths-Based Leadesship*), Y (*Personal Initiative*), M (*Perceived Competence*) menghasilkan nilai *Alverge Valriance Extralcted* (AIVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Hasil Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach allphal* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 dan

cronbach allphal bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Allphal

Variabel	Compo site Reliability	Cronbach's Alpha
X (Strengths-Based Leadesship)	0.959	0.950
Y (Personal Initiative)	0.948	0.936
M (Perceived Competence)	0.967	0.958

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2026

Berdasarkan Tabel 3 hasil *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai reliabilitas yang sangat baik. Secara keseluruhan, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlaltion* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross correlaltion* disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4 Cross Correlaltion

Indikator	X (Strengths-Based Leadesship)	Y (Personal Initiative)	M (Perceived Competence)
X1	0.863	0.517	0.498

X2	0.906	0.501	0.531
X3	0.886	0.447	0.484
X4	0.895	0.423	0.471
X5	0.871	0.433	0.513
X6	0.876	0.484	0.544
X7	0.854	0.571	0.633
X8	0.740	0.476	0.497
Y1	0.419	0.837	0.466
Y2	0.491	0.877	0.503
Y3	0.456	0.845	0.439
Y4	0.483	0.819	0.429
Y5	0.540	0.923	0.595
Y6	0.448	0.852	0.611
Y7	0.505	0.799	0.596
M1	0.886	0.568	0.571
M2	0.911	0.549	0.572
M3	0.955	0.538	0.534
M4	0.946	0.561	0.607
M5	0.928	0.557	0.526
M6	0.833	0.555	0.564

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2026

Berdasarkan pengukuran *cross correlation* pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang mengukur variabel X (*Strengths-Based Leadership*), Y (*Personal Initiative*), M (*Perceived Competence*) menghasilkan loading factor yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikatornya.

Effect size (F-square)

Tabel 5 Hasil Effect Size (f-square)

Eksogen	Endogen	F Square
M (<i>Perceived Competence</i>)	Y (<i>Personal Initiative</i>)	0.215
X (<i>Strengths-Based Leadership</i>)	M (<i>Perceived Competence</i>)	0.592
Y (<i>Personal Initiative</i>)	X (<i>Strengths-Based Leadership</i>)	0.098

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2026

Pada Tabel 5 menginformasikan bahwa pengaruh M (*Perceived Competence*) terhadap Y (*Personal Initiative*) menghasilkan effect size sebesar

0.215. Pengaruh X (*Strengths-Based Leadership*) terhadap M (*Perceived Competence*) menghasilkan effect size sebesar 0.592. Pengaruh Y (*Personal Initiative*) terhadap X (*Strengths-Based Leadership*) menghasilkan effect size sebesar 0.098.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$), maka dinyatakan bahwa pengaruh yang signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikan dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Effect Size (f-square)

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X (<i>Strengths-Based Leadership</i>) -> Y (<i>Personal Initiative</i>)	5.193	0.000
X (<i>Strengths-Based Leadership</i>) -> M (<i>Perceived Competence</i>)	3.033	0.003
M (<i>Perceived Competence</i>) -> Y (<i>Personal Initiative</i>)	4.038	0.000

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2026

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel 4.20 dapat diketahui bahwa pengaruh X (*Strengths-Based Leadership*) terhadap Y (*Personal Initiative*) menghasilkan T statistics bernilai 5.193 dengan probability value sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $<$ 1.96 atau probability value $>$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa X (*Strengths-Based Leadership*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y (*Personal Initiative*).

Sedangkan pengaruh X (*Strengths-Based Leadership*) terhadap M (*Perceived Competence*) menghasilkan T statistics bernilai 3.033 dengan probability value

sebesar 0,003. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics < 1.96 atau $probability\ value > level\ of\ significance$ ($Alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa X (*Strengths-Based Leadership*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap M (*Perceived Competence*).

Sedangkan pengaruh M (*Perceived Competence*) terhadap Y (*Personal Initiative*) menghasilkan T statistics bernilai 4.038 dengan $probability\ value$ sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics < 1.96 atau $probability\ value > level\ of\ significance$ ($Alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa M (*Perceived Competence*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y (*Personal Initiative*).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Strengths-Based Leadership* terhadap *Personal Initiative*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Personal Initiative*, yang ditunjukkan oleh nilai T -statistics sebesar 5,193 dan p -value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada kekuatan individu, semakin tinggi pula inisiatif personal yang ditunjukkan oleh tenaga kependidikan.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *positive organizational behavior*, yang menekankan bahwa pemanfaatan kekuatan dan potensi individu dapat mendorong munculnya perilaku positif di tempat kerja. Pemimpin yang membantu individu mengenali kelebihan, memberikan kepercayaan, dukungan, dan umpan balik positif akan menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk bertindak lebih mandiri dan proaktif. Dalam konteks perguruan tinggi, dukungan tersebut dapat mendorong tenaga kependidikan untuk tidak hanya menjalankan pekerjaan berdasarkan instruksi, tetapi juga mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas, mengidentifikasi permasalahan, dan mengambil tindakan

perbaikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ding et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku dan kinerja individu. Penelitian Wang et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kekuatan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pemanfaatan kekuatan individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan berbasis kekuatan bukan hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga membangun kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif.

Nilai *effect size* sebesar 0,098 menunjukkan bahwa pengaruh *Strengths-Based Leadership* terhadap *Personal Initiative* secara langsung berada pada kategori kecil. Meskipun demikian, pengaruh tersebut tetap signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa inisiatif personal tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan, tetapi juga oleh faktor psikologis individu lainnya, termasuk *Perceived Competence*.

Pengaruh *Strengths-Based Leadership* terhadap *Perceived Competence*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Competence*, dengan nilai T -statistics sebesar 3,033 dan p -value sebesar 0,003. Artinya, semakin kuat penerapan kepemimpinan berbasis kekuatan, semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk persepsi kompetensi tenaga kependidikan. Ketika pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kekuatan yang dimiliki, memberikan kepercayaan terhadap kemampuan mereka, serta memberikan pengakuan atas kontribusinya, individu akan memperoleh pengalaman positif yang

memperkuat keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang memberikan ruang bagi penggunaan kekuatan individu dapat membatasi berkembangnya persepsi kompetensi.

Secara empiris, temuan ini sejalan dengan Wang dan Ding (2023) yang menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* berhubungan dengan penggunaan kekuatan individu dalam pekerjaan. Ketika individu memperoleh kesempatan untuk menggunakan kekuatannya, mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap kemampuan diri dan kontribusinya bagi organisasi.

Besarnya *effect size* X terhadap M sebesar 0,592 menunjukkan pengaruh yang relatif besar. Hal ini mengindikasikan bahwa *Strengths-Based Leadership* merupakan faktor penting dalam membentuk *Perceived Competence* tenaga kependidikan. Dalam lingkungan perguruan tinggi, pemimpin dapat memperkuat kompetensi yang dipersepsikan melalui pemberian kepercayaan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kekuatan individu, serta umpan balik konstruktif.

Pengaruh *Perceived Competence* terhadap *Personal Initiative*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Personal Initiative*, dengan nilai *T-statistics* sebesar 4,038 dan *p-value* sebesar 0,000. Temuan ini berarti bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kompetensinya, semakin tinggi kecenderungannya untuk menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan.

Individu yang merasa mampu dan kompeten cenderung memiliki keberanian lebih besar untuk bertindak secara mandiri, menghadapi permasalahan, serta mencari alternatif penyelesaian pekerjaan. Persepsi terhadap kompetensi juga mengurangi keraguan dalam mengambil tindakan karena individu merasa memiliki sumber daya internal yang memadai untuk menghadapi tantangan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan konsep *self-efficacy* dan motivasi intrinsik yang menjelaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dapat mendorong usaha, ketekunan, dan perilaku proaktif. Asih (2017) juga menunjukkan pentingnya inisiatif individu dan kemampuan penyesuaian dalam meningkatkan perilaku kerja. Dengan demikian, *Perceived Competence* dapat dipandang sebagai sumber daya psikologis yang mendorong tenaga kependidikan untuk tidak bersikap pasif terhadap pekerjaan.

Nilai *effect size* sebesar 0,215 menunjukkan bahwa pengaruh *Perceived Competence* terhadap *Personal Initiative* berada pada kategori sedang. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa persepsi kompetensi memiliki kontribusi substantif dalam mendorong munculnya inisiatif personal.

4. Peran *Perceived Competence* dalam Memediasi Pengaruh *Strengths-Based Leadership* terhadap *Personal Initiative*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Competence* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Strengths-Based Leadership* dan *Personal Initiative*. Secara konseptual, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kekuatan tidak hanya mendorong inisiatif personal secara langsung, tetapi juga bekerja melalui peningkatan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya.

Pemimpin yang berorientasi pada kekuatan membantu tenaga kependidikan mengenali dan menggunakan kemampuan terbaiknya. Proses tersebut meningkatkan *Perceived Competence*, yang selanjutnya mendorong individu untuk lebih berani mengambil tindakan, mencari solusi, dan melakukan perubahan dalam pekerjaan. Dengan demikian, *Perceived Competence* menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan dapat diterjemahkan menjadi perilaku inisiatif.

Temuan ini memberikan penguatan terhadap perspektif *positive organizational behavior* bahwa pengembangan kekuatan individu dapat menghasilkan perilaku kerja

positif melalui mekanisme psikologis. Hasil penelitian juga konsisten dengan Breevaart dan Woerkom (2024) serta Breevaart et al. (2025) yang menempatkan *Strengths-Based Leadership* sebagai pendekatan yang dapat mengembangkan sumber daya positif individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *Personal Initiative* tenaga kependidikan tidak cukup hanya dilakukan melalui arahan pimpinan. Organisasi perlu membangun kepemimpinan yang mampu mengenali dan mengembangkan kekuatan individu sekaligus meningkatkan keyakinan mereka terhadap kompetensinya. Dengan demikian, *Strengths-Based Leadership* dan *Perceived Competence* secara bersama-sama menjadi faktor penting dalam mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja lebih proaktif, mandiri, dan berorientasi pada perubahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan Smart PLS, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. *Strengths-Based Leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Personal Initiative*, yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan berbasis kekuatan, maka semakin tinggi inisiatif pribadi individu dalam bekerja.
2. *Strengths-Based Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Perceived Competence*, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya.
3. *Perceived Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Personal Initiative*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi kompetensi individu, maka semakin tinggi pula inisiatif kerja yang ditunjukkan. Selain itu, *Perceived Competence* juga berperan dalam memperkuat hubungan antara *Strengths-Based Leadership* dan *Personal Initiative*.

4. *Perceived Competence* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Strengths-Based Leadership* terhadap *Personal Initiative*

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad. (2022). Romantika Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Inisiatif Diri Upaya Meningkatkan Motivasi Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1).
- Ardi, R., & Zahra, M. (2024). The Role of Self-Efficacy and Competence in International Student's Sociocultural Adaptation. *Universitas Airlangga*, 1(2). <https://doi.org/10.1017/SJP.2024.28>
- Asih, W. (2017a). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inisiatif Dan Orientasi Pembelajaran Serta Kemampuan Penyesuaian. *EKOBIS*, 18(1).
- Breevaart, K., & Woerkom, M. (2024). Building Employee Engagement and Resilience Through Strengths-Based Leadership. *Spanish Journal of Psychology*, 27. <https://doi.org/10.1017/SJP.2024.28>
- Breevaart, K., Woerkom, M., Wang, J., & Planken, N. (2025). Strengths-Based Leadership: A Critical Review to Guide Future Research. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 32(4), 429–448. <https://doi.org/10.1177/15480518251342658>
- Buch, R., Säfvenbom, R., & Boe, O. (2015). The Relationships Between Academic Self-Efficacy, Intrinsic Motivation, And Perceived Competence. *Journal of Military Studies*, 6(1), 19–35. <https://doi.org/10.1515/jms-2016-0195>
- Burkus, D. (2011). Building the Strong Organization: Exploring the Role of Organizational Design in Strengths-Based Leadership.

- JOURNAL OF STRATEGIC LEADERSHIP*, 3(1).
- Ding, H., Yu, E., & Li, Y. (2020). Strengths-Based Leadership and Its Impact On Task Performance: A Preliminary Study. *South African Journal of Business Management*, 51(1). <https://doi.org/10.4102/sajbm.v51i1.1832>
- Fitri, W. N. (2022). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENATAAN PEDAGANG KAKI LIMA DI PASAR RAKYAT SEI RAMPAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI* (Vol. 19, Number 5).
- Ghozali, I. (2014a). *Strucure Equation Model Metode Alternatif dengan PLS*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKAB MAB*, 1(1).
- Petrone, C., Luzynski, C., Petrone, A., Holmes, M., Dagen, A., & Lockman, J. (2022). Effectiveness Of A Strengths-Based Leadership Coaching Program For Women. *Journal of Leadership Education*, 21(4), 1–20. <https://doi.org/10.12806/v21/i4/a3>
- Suciati, O., Hidayat, R., & Azizah, A. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4).
- Wang, J., Woerkom, M., Breevaart, K., Bakker, A. B., & Xu, S. (2023). Strengths-based leadership and employee work engagement: A multi-source study. *Journal of Vocational Behavior*, 142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103859>
- Wang, X., & Ding, H. (2023). Strengths-based leadership and employee strengths use. *Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a6>
- Widiati. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *As Siyasah*, 6(2).
- Yasmeardi, F., Rizke, D., Fernando, N., Tinggi, S., Administrasi, I., Pembina, L., & Nasional, P. (2019). Pengaruh Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Koto Tangah Kota Padang. *Jurnal Public Administration, Buisness and Rural Development Planning*, 1(2).