

BAB I

PENDAHULUAN

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi, karena hal tersebut berhubungan langsung dengan proses pencapaian kinerja sebuah organisasi. Ketika sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu tujuan dari organisasi tersebut akan dicapai dengan mudah. Begitupun sebaliknya, ketika sebuah organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang tidak berkualitas, maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Permendiktisaintek Nomor 39 Tahun 2025 tentang penekanan pada penjaminan mutu pendidikan tinggi yang lebih kuat, berorientasi standar global, dan adaptif. Beberapa poin utamanya meliputi fleksibilitas proses pembelajaran (termasuk daring dan rekognisi pembelajaran lampau/RPL), standar luaran yang lebih terukur, serta penguatan sistem penjaminan mutu yang transparan dan berbasis data. Peraturan ini menggantikan Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 dan bertujuan meningkatkan daya saing perguruan tinggi Indonesia.

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi bangsa dan negara, karena pendidikan suatu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas suatu sumber daya manusia. Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik di masyarakat. Dosen adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga harus meningkatkan kualitas dosen.

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi (Kemdiktisaintek) juga mengeluarkan Peraturan Nomor 39 Tahun 2025 tentang penjaminan mutu pendidikan tinggi. Peraturan Menteri tersebut mendorong perguruan tinggi agar memiliki daya saing yang lebih kuat, berorientasi standar global, dan adaptif. Beberapa poin utamanya meliputi fleksibilitas proses pembelajaran, standar luaran yang lebih terukur, serta penguatan sistem penjaminan mutu yang transparan dan berbasis data.

Dalam mewujudkan mutu pendidikan tinggi, dosen adalah salah satu faktor penentu keberhasilan peningkatan daya saing. Artinya untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan maka kualitas dosen perlu ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Armstrong, 2008) bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi, karena hal tersebut berhubungan langsung dengan proses pencapaian kinerja sebuah organisasi. Ketika sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu tujuan dari organisasi tersebut akan dicapai dengan mudah. Begitupun sebaliknya, ketika sebuah organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang tidak berkualitas, maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik di masyarakat.

Berdasarkan laporan **QS World University Rankings 2025**, perguruan tinggi terbaik di Indonesia seperti Universitas Indonesia berada pada peringkat 189 dunia, diikuti Universitas Gadjah Mada pada peringkat 224 dan Institut Teknologi Bandung pada peringkat 255 dunia. Sementara itu, universitas-universitas di negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris, dan Tiongkok mendominasi posisi teratas dengan ratusan institusi masuk dalam peringkat global, menunjukkan kesenjangan kualitas pendidikan tinggi yang masih cukup signifikan.

Selain dari sisi kualitas institusi, tingkat partisipasi pendidikan tinggi juga menunjukkan perbedaan yang cukup besar. Data *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* tahun 2025 menunjukkan bahwa negara-negara maju seperti Kanada memiliki sekitar 64,7% penduduk dewasa yang menempuh pendidikan tinggi, sementara Indonesia baru mencapai sekitar 22,1%. Angka ini masih tertinggal dibandingkan beberapa negara

berkembang lainnya seperti Brasil (25,9%) dan jauh di bawah negara-negara maju.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mutu dan daya saing pendidikan tinggi Indonesia masih perlu ditingkatkan, baik dari aspek kualitas institusi, riset, maupun akses pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dosen, menjadi salah satu strategi penting dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan tinggi agar mampu bersaing secara global.

Perguruan Tinggi (PT) sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional diharapkan mempunyai peran penting dan strategis untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 1 butir 2 yang dimaksud dengan Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah Pendidikan Menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan Bangsa Indonesia. Pendidikan Tinggi mempunyai fungsi (a) mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; (b) mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; dan (c) mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora.

Dosen sebagai salah satu komponen terpenting dalam pendidikan tinggi mempunyai peran yang sangat signifikan bagi perguruan tinggi untuk menjalankan fungsinya. Lebih dari itu, peran dosen diharapkan dapat mengejar kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dari negara-negara lain terutama negara-negara di Asia. Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka peran dan tugas pokok dosen telah berkembang dari yang semula lebih ditekankan pada tugas mengajar menjadi pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perubahan yang bersifat mendasar ini menuntut

penyesuaian yang bersifat mendasar pula terhadap pemahaman dan persyaratan jabatan akademik dosen. Lebih lanjut, dosen harus mempunyai empat kompetensi dasar, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Makna dari ketentuan di atas maka dosen mempunyai karakteristik umum sebagai pendidik dengan ciri pembeda utama (*discriminatory trait*) sebagai ilmuwan. Selain itu seorang dosen harus memiliki integritas, kinerja, etika dan tata krama, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

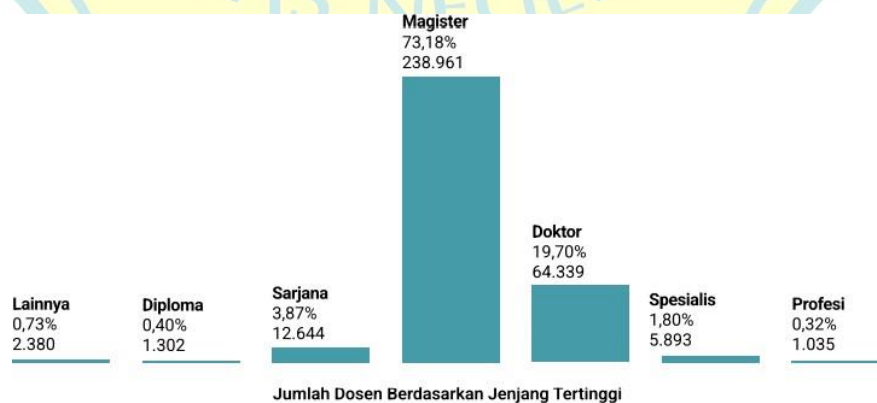
Tugas utama dosen dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi merupakan satu kesatuan dharma atau kegiatan, karena ketiga dharma tersebut hanya dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan, karena saling terkait dan mendukung satu sama lain. Dharma pendidikan dan pengajaran akan menghasilkan problematik dan konsep-konsep yang dapat menggerakkan penelitian untuk menghasilkan publikasi ilmiah, sebaliknya dari penelitian dan publikasi ilmiah akan memperkaya dan memperbaharui khasanah ilmu untuk digunakan dalam pendidikan dan pengajaran. Hasil penelitian dan publikasi akan menghasilkan bahan pengajaran yang terbaru terus menerus dan mutakhir. Di pihak lain hasil dharma penelitian akan dapat diaplikasikan dalam dharma pengabdian kepada masyarakat serta berlaku sebaliknya, hasil dharma pengabdian kepada masyarakat akan memberikan inspirasi dan gagasan dalam penelitian. Dengan demikian tampak dengan jelas bahwa dharma penelitian dapat memberikan sumbangan cukup besar pada dharma yang lain. Oleh karena itu, tidak berlebihan jika prestasi seorang dosen dalam penelitian dan publikasi menjadi tolak ukur utama yang menggambarkan profesionalisme dosen sebagai ilmuwan.

Selain itu, *task performance* dalam setiap aspek tridharma perguruan tinggi: tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, berkontribusi langsung pada tujuan dan misi perguruan tinggi, pembangunan masyarakat, dan kemajuan negara. Oleh karena itu, perlu upaya yang serius dan berkelanjutan untuk mendukung dosen dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka dalam setiap aspek tridharma perguruan tinggi. Dalam hal ini peran *grit* dan *training* serta *decision making* sangat penting dalam mendukung *task performance*.

Isu tentang jabatan fungsional dosen menjadi salah satu topik yang sangat menarik untuk diteliti, terlebih penilaian kinerja dosen dilihat dari indikator tridharma yang akhirnya akan mempengaruhi status asisten ahli, lektor, lektor kepala dan guru besar. Hasil studi menunjukkan terdapat aspek-aspek yang berpengaruh terhadap *performance* perguruan tinggi, beberapa diantaranya adalah *grit*, *training* dan *decision making* (Chandrawaty & Widodo, 2020; Wolor et al., 2020)

Task performance diartikan sebagai kemampuan kerja dan sesuatu yang dicapai dan prestasi yang diperhatikan yang diukur dari capaian tridharma perguruan tinggi yaitu: mengajar, meneliti dan pengabdian kepada masyarakat yang dilaporkan dan dievaluasi pada kurun waktu tertentu. Berdasarkan Panduan Operasional Beban Kerja Dosen (PO BKD 2021) dijelaskan bahwa tugas profesional dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, dosen juga berkewajiban untuk terus meningkatkan kompetensi akademik dan profesionalnya, menjaga integritas, serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa dosen sebagai tenaga profesional memiliki kewajiban melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat secara berkelanjutan.

Berdasarkan data Buku Statistik Pendidikan Tinggi 2025 didapatkan bahwa 19,70% dosen yang memiliki latar belakang pendidikan S3 dan 73,18% yang berpendidikan S2, bisa di lihat pada gambar berikut ini.



Sumber: Buku Statistik Pendidikan 2025

Gambar 1. 1 Jumlah Dosen Berdasarkan Jenjang Tertinggi

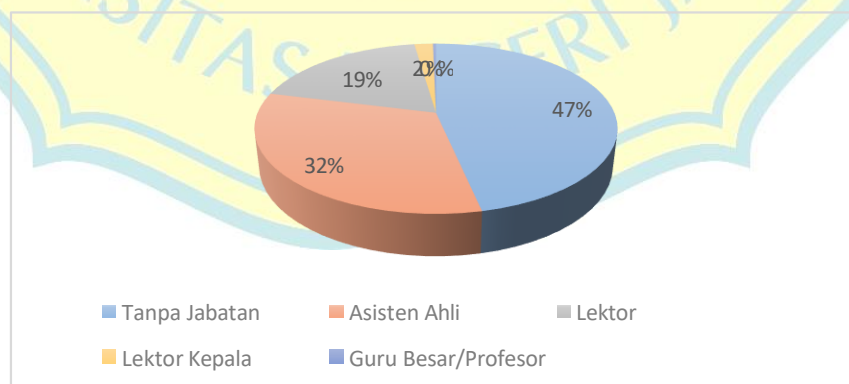
Berdasarkan data yang diperoleh dalam buku statistik pendidikan, didapatkan 31,49% dosen yang tanpa jabatan yang sudah diatur oleh PO BKD 21, peneliti pernah melakukan survey bahwa dosen yang masih terkendala yakni belum mengikuti pelatihan teknik instruksional (pekerti) yang menjadi persyaratan awal untuk menjadi dosen dengan jabatan fungsional asisten ahli, serta setiap ingin naik jabatan disertakan sertifikat pengembangan diri atau pelatihan, berikut gambar jumlah dosen berdasarkan jabatan akademik.



Sumber: Buku Statistik Pendidikan

Gambar 1. 2 Jumlah Dosen Berdasarkan Jabatan Akademik

Meninjau kembali, peneliti membuat turunan jumlah dosen berdasarkan jabatan akademik di Provinsi Banten yang dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut:



Sumber: Buku Statistik Pendidikan

Gambar 1. 3 Presentase Dosen Berdasarkan Jabatan Akademik di Banten

Berdasarkan gambar 1.3 didapat data 47% dosen yang belum memiliki jabatan akademik atau jabatan fungsional dosen, hal ini lebih besar dibandingkan dengan jumlah dosen tanpa akademik dengan skala nasional, hal ini diduga masih ada dosen yang terkendala dalam mengikuti pelatihan.

Salah satu indikator yang bisa melihat capaian publikasi perguruan tinggi baik atau tidak, dari karya ilmiah dosen yang masih kurang dalam segi kuantitas dan kualitas, berdasarkan data yang diperoleh dari Sinta Kemendiktisainstek perguruan tinggi swasta yang ada di Provinsi Banten dan dapat dilihat juga dalam capaian karya ilmiah dosen berikut:

Tabel 1. 2 Karya Ilmiah Dosen

No	Nama Perguruan Tinggi Swasta	Sinta V3Score		Asal Kota/ Kabupaten
		SINTA Score Overall	SINTA Score 3Yr	
1	Universitas Faletahan	12.587	6.847	Kabupaten Serang
2	Universitas Serang Raya	46.309	18.077	Kota Serang
3	Universitas Bina Bangsa	56.202	27.754	Kota Serang
4	Universitas Banten Jaya	17.075	8.921	Kota Serang

Sumber: Sinta Kemdiktisainstek

Meskipun jumlah dosen perguruan tinggi swasta diwilayah Serang terus meningkat, capaian kinerja dosen masih menghadapi berbagai tantangan. Hal ini tercermin dari belum optimalnya pencapaian indikator Tridharma Perguruan Tinggi, khususnya pada aspek penelitian dan publikasi ilmiah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah dosen belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas *task performance* yang diharapkan. Padahal *task performance* merupakan indikator utama yang menggambarkan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas inti akademik secara efektif dan sesuai standar yang ditetapkan perguruan tinggi maupun pemerintah.

Permasalahan *task performance* tidak dapat dilepaskan dari faktor pengembangan kompetensi dosen melalui *training*. Berbagai program pelatihan telah diselenggarakan oleh perguruan tinggi maupun pemerintah, namun efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen masih menjadi perhatian. Hasil analisis deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi *aptitudes* pada variabel *training* memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan dimensi lainnya, yang mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan komitmen dosen secara berkelanjutan.

Selain *training*, faktor *grit* juga menjadi perhatian penting dalam konteks pengembangan kinerja dosen. Tuntutan untuk melaksanakan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan karir akademik memerlukan ketekunan dan konsistensi jangka panjang. Namun hasil analisis awal menunjukkan bahwa dimensi *consistency of interest* memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel *grit*, yang mengindikasikan masih adanya dosen yang mengalami perubahan fokus atau tujuan karir akademik dari waktu ke waktu.

Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah kemampuan *decision making* dosen. Dalam menjalankan tugas akademik, dosen dihadapkan pada berbagai keputusan strategis yang berkaitan dengan pembelajaran, penelitian, publikasi, maupun pengabdian kepada masyarakat. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dimensi pengkajian alternatif memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan dimensi lainnya, yang menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan dosen dalam mengevaluasi berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dipahami bahwa peningkatan *task performance* dosen tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang diperoleh melalui *training*, tetapi juga oleh *grit* sebagai bentuk ketekunan dalam mencapai tujuan jangka panjang serta *decision making* sebagai kemampuan menentukan tindakan yang tepat. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *training* dan *grit* terhadap *task performance* melalui *decision making* sebagai variabel mediasi menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh model empiris yang mampu

menjelaskan peningkatan kinerja dosen perguruan tinggi swasta di wilayah Serang.

Grit merupakan salah satu karakteristik yang dapat membantu seseorang mengubah persepsi bahwa penentu keberhasilan atau kesuksesan tidak hanya dari kecerdasan. *Grit* menunjukkan bagaimana seseorang dapat mencapai tujuan jangka panjang dengan mengatasi rintangan dan tantangan. *Grit* juga merupakan salah satu cara untuk menentukan di mana seseorang dapat mengerahkan usahanya untuk bertahan dalam menghadapi tantangan hidup (Hochanadel & Finamore, 2015). Selain itu, *grit* juga ditunjukkan melalui kerja keras dalam menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat selama bertahun-tahun meskipun menghadapi kegagalan, ketahanan, dan kesulitan dalam mencapainya (Duckworth et al., 2007). Lebih dari itu, *grit* merupakan variabel psikologis yang berdasarkan pada psikologi positif, yang mengutamakan kegigihan sebagai indikator keberhasilan jangka panjang dan dikaitkan dengan pencapaian tujuan tingkat tinggi dalam jangka waktu yang sangat lama (Von Culin et al., 2014).

Ketika organisasi atau perusahaan ingin bertahan dalam persaingan, mereka harus memperhatikan pentingnya pelatihan. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan mereka karena karyawannya tidak lagi melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pada dasarnya, program pelatihan diberikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tantangan di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menilai kebutuhan pelatihan karyawannya secara teratur.

Pelatihan dilaksanakan bagi karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. (Adiwinata et al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian (Parta et al., 2023; Pramono & Prahiawan, 2021) didapatkan hasil bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

Dengan dukungan data empiris dan teori seperti dijelaskan diatas, peneliti melihat masalah dan tertarik untuk meneliti Peran *Training Terhadap Task Performance* dengan *Grit* dan *Decision Making* sebagai Variabel Mediasi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Serang – Banten.

1.1 Pembatasan Penelitian

Penelitian ini membatasi pada Peran *Training* dan *Grit* Terhadap *Task Performance* dengan *Decision Making* sebagai Variabel Intervening pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Serang – Banten.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan sebelumnya, terdapat sembilan butir pertanyaan yang diangkat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah *training* berpengaruh terhadap *task performance* dosen PTS di Serang-Banten.?
2. Apakah *grit* berpengaruh terhadap *task performance* dosen PTS di Serang-Banten.?
3. Apakah *decision making* berpengaruh terhadap *task performance* dosen PTS di Serang-Banten.?
4. Apakah *training* berpengaruh terhadap *decision making* dosen PTS di Serang-Banten.?
5. Apakah *grit* berpengaruh terhadap *decision making* dosen PTS di Serang-Banten.?
6. Apakah *training* berpengaruh terhadap *grit* dosen PTS di Serang-Banten?
7. Apakah *training* berpengaruh terhadap *task performance* melalui *grit* dosen PTS di Serang-Banten?
8. Apakah *training* berpengaruh terhadap *task performance* melalui *decision making* dosen PTS di Serang-Banten.?
9. Apakah *grit* berpengaruh terhadap *task performance* melalui *decision making* dosen PTS di Serang-Banten.?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan menguji:

1. Mengembangkan dan menguji pengaruh *training* terhadap *task performance* dosen PTS Serang-Banten.
2. Mengembangkan dan menguji pengaruh *grit* terhadap *task performance* dosen PTS di Serang-Banten.

3. Mengembangkan dan menguji pengaruh *decision making* terhadap *task performance* dosen PTS di Serang-Banten.
4. Mengembangkan dan menguji pengaruh *training* terhadap *decision making* dosen PTS di Serang-Banten.
5. Mengembangkan dan menguji pengaruh *grit* terhadap *decision making* dosen PTS di Serang- Banten.
6. Mengembangkan dan menguji pengaruh *training* terhadap *grit* dosen PTS di Serang-Banten.
7. Mengembangkan dan menguji *training* berpengaruh terhadap *task performance* melalui *grit* dosen PTS di Serang-Banten?
8. Mengembangkan dan menguji pengaruh *training* terhadap *task performance* melalui *decision making* dosen PTS di Serang-Banten.
9. Mengembangkan dan menguji pengaruh *grit* terhadap *task performance* melalui *decision making* dosen PTS di Serang-Banten.

1.4 Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, di antaranya:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan informasi lebih lanjut bagi para peneliti dimasa mendatang. Penelitian ini juga dapat menjadi tambahan literatur mengenai pengaruh *training* dan *grit* terhadap *task performance* melalui *decision making* sebagai variabel mediasi.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi sebagai bahan evaluasi perguruan tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menerapkan dukungan *training* dan *grit* dalam mempengaruhi *task performance* dengan *decision making* sebagai mediasi pada perguruan tinggi.

Bagi perguruan tinggi, sebagai bahan masukan bagi pengambil

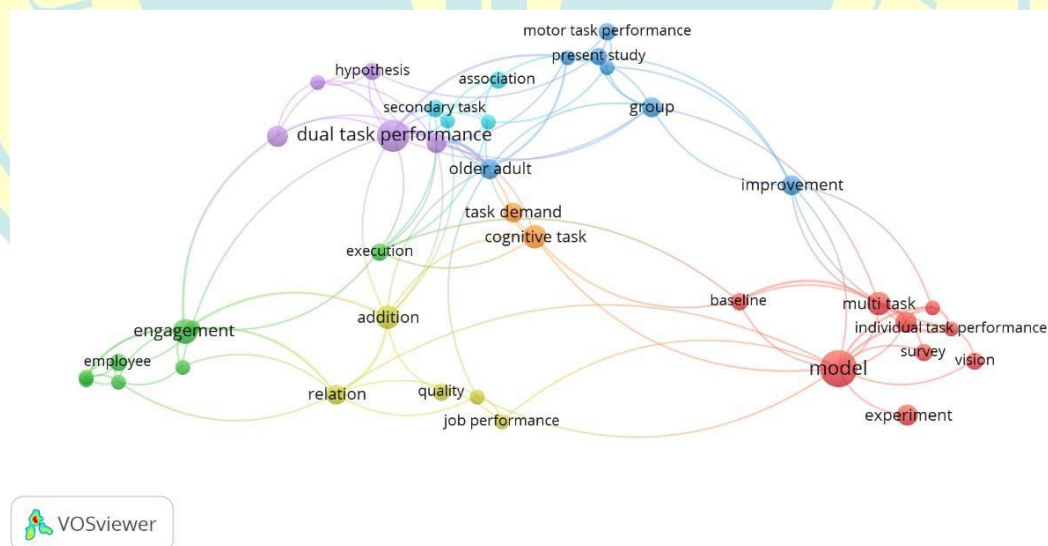
kebijakan dalam meningkatkan kinerja dosen. Bagi dosen, sebagai bahan masukan bahwa dalam meningkatkan kinerja terdapat dipengaruhi oleh variabel *training* dan *grit*, serta *decision making* menjadi variabel mediasi yang bisa memperkuat kinerja dari dosen itu sendiri.

1.5 State of The Art

Penelitian tentang *Task Performance* sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan latar belakang yang berbeda baik dari sektor pegawai pemerintah maupun karyawan swasta seperti perbankan, telekomunikasi, transportasi maupun teknologi. Namun demikian penelitian dengan topik *Task Performance* dengan latar dosen perguruan tinggi swasta masih sangat jarang ditemukan.

Penelitian ini mempertimbangkan faktor individu seperti *training*, *grit*, dan *decision making*, yang belum banyak diteliti dengan subjek dosen di perguruan tinggi swasta. *Task performance* juga dipertimbangkan sebagai faktor yang dianggap memberikan kontribusi positif, baik secara objektif maupun subjektif.

Gambar 1. 4 Hasil Analisis Bibliometric



Hasil analisis bibliometric dengan *co-word* analisis dengan menggunakan basis data jurnal ilmiah, dengan menggunakan kata kunci "*task performance*" pada rentang waktu 2014-2025 dengan artikel berbahasa inggris dan *open access*, dan ukuran node menunjukkan seberapa sering kata kunci

tersebut muncul dalam dataset.

Penelitian menurut (Arwab et al., 2023) menunjukkan hubungan positif antara *training* dan *task performance*. Sejalan dengan penelitian (Ojanen et al., 2020) bahwa *training* yang efektif dapat meningkatkan *task performance* dan menunjukkan hubungan positif. Lebih lanjut dalam hasil penelitian (Milliner & Dimoski, 2024) menyatakan hasil yang serupa yakni *training* dan *task performance* memiliki hubungan positif dan signifikan.

Hubungan antara *grit* dan *task performance* dengan hasil menunjukkan positif dan signifikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (C. Chandrawaty, 2020) dengan responden nya dosen. Lanjut dukungan *grit* sebagai prediktor kinerja dan menunjukkan bahwa *grit* memberikan hasil positif terhadap *task performance* (Vogelsang, n.d.) . Hasil penelitian (Van Zyl et al., 2023) menunjukkan efek mediasi daripada moderasi kegigihan, menempatkan kegigihan di pusat pengalaman kehidupan kerja dan keberhasilannya.

Hasil penelitian (Toplak et al., 2010) menyoroti bahwa *decision making* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance*. Selanjutnya hasil penelitian yang serupa yang dilakukan oleh (Hinsz, n.d.) bahwa *decision making* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance*.

Selain itu penelitian yang relevan belum banyak yang menggunakan *Structural Equations Modelling PLS* sebagai alat analisisnya. Disamping itu dalam penelitian terdahulu belum ditemukan adanya penelitian sejenis yang menggunakan dosen perguruan tinggi swasta sebagai responden. Oleh sebab itu keunikan dari penelitian ini adalah menggunakan dosen perguruan tinggi swasta sebagai respondennya. Sedangkan Novelty atau kebaruan dalam penelitian ini adalah menambahkan variabel *training*, *grit* dan *decision making* sebagai mediasi dalam penelitian di dunia pendidikan tinggi terlebih dosen perguruan tinggi swasta