



Analisis Mediasi Perencanaan Tim Kerja Dosen pada Pengaruh *Team Efficacy* dan Iklim Keamanan Psikologis terhadap Kinerja Tim Dosen

Riyanto

STMIK Insan Pembangunan, Indonesia

rizal_ariyanto@gmail.com

Masduki Asbari*

STMIK Insan Pembangunan, Indonesia

kangmasduki.ssi@gmail.com

Multi Nadeak

Sekolah Tinggi Teknologi Bandung, Indonesia

multnadeak28@gmail.com

Dewiana Novitasari

STIE Insan Pembangunan, Indonesia

dhewiediosa@yahoo.co.id

Submitted Date :
18 April 2021

Accepted Date :
7 September 2021

Suggested Citation:

Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748.

Abstract:

Based on social cognitive theory (SCT), this study postulates team characteristics and environmental factors as the main drivers of team performance. In the proposed model of this study, team performance was positively and significantly influenced by two predictors (ie, team efficacy and psychological safety climate). Likewise, work team planning has a positive and significant effect on team performance. Data were collected from 107 questionnaires returned from samples taken by random sampling from lecturers at five private universities in Jakarta. Data were analyzed using SEM method with SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that team efficacy and psychological safety climate have a positive and significant effect on team work planning and team performance. Likewise, work team planning has a positive and significant effect on team performance. In addition, empirical testing of this study, by investigating lecturers at private universities in Jakarta, complements the application of social cognitive theory in understanding team performance. Finally, the managerial implications of team performance and open problems for future studies are discussed at the end of the research report.

Keywords: *psychological safety climate; team efficacy; team performanc; team work planning*

Abstract:

Berdasarkan *social cognitive theory* (SCT), penelitian ini mendalihkan karakteristik tim dan faktor lingkungan sebagai pendorong utama kinerja tim dosen (*team performance*). Dalam model yang diusulkan dari studi ini, kinerja tim dosen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh dua prediktor (yaitu, *team efficacy* dan iklim keamanan psikologis). Demikian juga, perencanaan tim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tim dosen. Data dikumpulkan dari 107 kuesioner yang dikembalikan dari sampel yang diambil secara random sampling dari dosen pada lima perguruan tinggi swasta di Jakarta. Data dianalisis menggunakan metode SEM dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *team efficacy* dan iklim keamanan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan tim kerja dan kinerja tim dosen. Demikian juga perencanaan tim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tim dosen. Selain itu, pengujian empiris penelitian ini, dengan menyelidiki para dosen di perguruan tinggi swasta di Jakarta, melengkapi penerapan teori kognitif sosial dalam memahami kinerja tim dosen. Terakhir, implikasi manajerial tentang kinerja tim dosen dan *open problem* bagi studi di masa depan dibahas pada akhir laporan penelitian.

Kata Kunci: Iklim keamanan psikologis; kinerja tim dosen; perencanaan tim kerja; *team efficacy*.

JEL Classification: O15

*Corresponding Author

Latar Belakang

Sebuah tim dalam organisasi mewakili sekelompok individu pegawai yang menganggap diri mereka sebagai kumpulan sosial yang dapat diidentifikasi dalam suatu organisasi (Asbari et al., 2020; Asbari & Novitasari, 2021; Novitasari, Haque, Supriatna, Asbari, et al., 2021; Purwanto et al., 2021; Putra et al., 2021; Sudiyono, Goestjahjanti, Asbari, Agistiawati, et al., 2020). Kerjasama dalam tim telah mendapat banyak perhatian dari psikolog sosial dan organisasi, karena hal itu membawa manfaat penting bagi dosen dan organisasinya, seperti menyediakan cara yang efektif untuk mengumpulkan ide-ide kreatif, meningkatkan komunikasi antarpribadi, meningkatkan semangat tim, memfasilitasi perencanaan tim, dan meningkatkan kinerja tim dosen (Jumiran et al., 2020; Novitasari, Asbari, Amri, & Hutagalung, 2021; Suroso et al., 2021). Literatur sebelumnya mengungkapkan bahwa kinerja tim dosen tetap menjadi masalah abadi dan penting bagi banyak praktisi dan akademisi (Chidir et al., 2021). Sebuah teori kunci yang telah menghasilkan minat yang cukup besar sebagai alasan untuk menjelaskan kinerja tim dosen adalah teori kognitif sosial/*social cognitive theory* (SCT) dari Bandura (Kreitner & Kinicki, 2014). SCT Bandura (1991) adalah teori yang memberikan wawasan tentang perilaku masyarakat dan kinerja mereka. Dalam kacamata SCT, dosen memiliki system organisasi yang memungkinkan mereka untuk melakukan tindakan pengendalian atas pikiran, perasaan, dan tindakan mereka (Amri et al., 2021; Purwanto et al., 2021; Purwanto, Bernarto, et al., 2020). Sistem ini menyediakan mekanisme referensi dan seperangkat sub-fungsi untuk memahami, mengatur, dan mengevaluasi perilaku, yang dihasilkan dari interaksi antara sistem dan sumber pengaruh lingkungan. SCT telah banyak digunakan dalam berbagai disiplin ilmu dan pengaturan praktis dan telah menerima dukungan empiris dari penelitian sebelumnya tentang masalah tim yang terus berkembang. Misalnya, efikasi tim, komponen penting dari SCT, telah ditemukan terkait dengan masalah anggota tim seperti kesulitan tujuan yang ditetapkan tim, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, perilaku kewarganegaraan organisasi/organizational citizenship behavior dan kinerja tim dosen (Goldman et al., 2017; He, 2021; Manganelli et al., 2018).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi tim dan kinerja tim dosen dimediasi oleh berbagai variabel mediasi seperti pemberdayaan kepemimpinan (Chen et al., 2010), perilaku belajar tim (van Emmerik et al., 2011), dan tujuan tim (Chen et al., 2010). Memperluas temuan sebelumnya, studi ini lebih jauh mengeksplorasi *team efficacy* yang mempengaruhi kinerja tim dosen berdasarkan SCT. Faktor mediasi penting untuk hubungan kinerja tim dosen-*team efficacy* adalah perencanaan tim yang mewakili taktik pengaturan diri tim yang diadopsi oleh anggota tim untuk mengejar tujuan tim (misalnya, Mehta et al. (2009)).

Perencanaan tim kerja didefinisikan sebagai aktivitas bekerja sama yang mengharuskan tim untuk menyusun tindakan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah dipilih (Mehta et al., 2009). Penelitian sebelumnya telah menyarankan bahwa perencanaan tim kerja (yaitu, swa-regulasi) secara langsung mempengaruhi kinerja (Mehta et al., 2009), dan tim dengan tingkat efikasi yang berbeda dapat merespons secara berbeda dengan berbagai taktik pengaturan diri untuk memandu aktivitas kerja sama dari waktu ke waktu (Mehta et al., 2009). Perencanaan tim kerja telah diakui sebagai mediator meta-kognitif penting untuk peningkatan kinerja tim dosen. Sebagai contoh, Evain et al. (2019) dan Maxwell et al. (2019) menemukan bahwa kepercayaan tim berhubungan signifikan dalam perencanaan berkualitas tinggi. Studi tersebut menunjukkan "rencana aksi" sebagai cara yang efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan pembuktian kinerja, sehingga menyarankan peran mediasi potensial dari perencanaan tim. Zuraik et al. (2019) menyarankan bahwa kerja tim dengan komunikasi yang efisien dapat menghindari kurangnya perencanaan tim kerja dan pada akhirnya mencapai performa tim yang prima.

Penelitian ini menilai bagaimana perencanaan tim kerja, sebagai taktik pengaturan diri utama, memediasi hubungan antara *team efficacy*, iklim keamanan psikologis dan kinerja tim dosen. Perencanaan tim kerja telah diakui sebagai pendekatan regulasi penting dan proses berbasis tim untuk meningkatkan kinerja tim dosen. Perencanaan adalah keterampilan meta-kognitif penting yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Zuraik et al., 2019). Tim menggunakan perencanaan sebagai taktik untuk mengoordinasikan berbagai aktivitas rumit, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Terlepas dari bukti bahwa perencanaan bersama adalah taktik pengaturan diri yang vital, sedikit perhatian telah diberikan untuk mengevaluasi peran perantara dalam pembentukan kinerja bersama berdasarkan SCT, yang dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam tiga hal penting. Pertama, penelitian sebelumnya yang meneliti kinerja tim dosen berdasarkan SCT sebagian besar menekankan pengaruh karakteristik tim (misalnya, *team-efficacy*) pada kinerja tim dosen, tetapi mengabaikan variabel lingkungan (misalnya, iklim keamanan psikologis) pada kinerja. Dengan memasukkan kedua factor kinerja, baik karakteristik tim maupun faktor lingkungan, studi ini dapat memperoleh pemahaman yang mendalam secara mendalam tentang kinerja tim dosen. Kedua, studi ini mengevaluasi perencanaan tim yang belum teruji sebagai mediator

pembentukan kinerja tim dosen berbasis SCT dengan antecedent *team-efficacy* dan iklim keamanan psikologis. Model ini masih relevan untuk diteliti dan diuji, lebih-lebih di perguruan tinggi swasta. Studi ini juga mencoba melengkapi literatur sebelumnya dengan mensurvei hubungan antara *team-efficacy* sebagai factor individual dan iklim keamanan psikologis sebagai factor lingkungan dengan kinerja tim dosen, yang dimediasi oleh perencanaan tim.

Untuk membangun model kinerja tim dosen, studi ini mengambil dari postulat kunci dan temuan dalam *social cognitive theory* (SCT) (Bandura, 1991). SCT Bandura's (1986) adalah teori yang diterima secara luas yang memberikan alasan kritis mendalam untuk membenarkan bagaimana tim melakukan perilaku tertentu dan mencapai hasil selanjutnya. SCT menjelaskan fungsi tim dalam hal penyebab timbal balik di mana karakteristik tim, faktor lingkungan (yang mengelilingi tim) dan perilakunya beroperasi sebagai penentu interaksi dari perilaku dan hasil tim. Berdasarkan SCT, studi ini mengusulkan model penelitian di mana perencanaan tim kerja dan kinerja tim dosen (yaitu, perilaku dan hasil) secara langsung dipengaruhi oleh karakteristik tim (yaitu, *team efficacy*) dan faktor lingkungan (yaitu, iklim keamanan psikologis). Sementara itu, kinerja tim dosen juga dipengaruhi oleh perencanaan tim kerja. Asumsi dalam model ini dapat dibenarkan tidak hanya dari perspektif teoritis SCT, tetapi juga dari sudut pandang kerja sama praktis. Sebagai contoh, banyak literatur sebelumnya telah menunjukkan bahwa hasil kerjasama yang baik membutuhkan tingkat tertentu dari dalam (misalnya, *self-efficacy*) dan dari luar (misalnya, *organizational climate*).

Perencanaan tim sebagai taktik pengaturan diri adalah proses kognitif dan perilaku yang memandu aktivitas tim yang diarahkan pada tujuan dari waktu ke waktu. Untuk berhasil mengejar tujuan tim, penting untuk memiliki *team efficacy* yang kuat sehingga perencanaan tim dapat dirancang secara efektif dan efisien oleh tim. Memang, Perencanaan tim kerja adalah komponen penting dari meta-kognisi yang mengacu pada kesadaran dan kontrol individu atas kognisi mereka (Evain et al., 2019; Mehta et al., 2009). Tim dengan efektivitas yang lebih tinggi menunjukkan keterampilan meta-kognitif yang lebih baik karena mereka memiliki kepercayaan diri untuk merencanakan tugas mereka, mengantisipasi masalah sebelumnya, dan kecepatan dalam menyesuakannya, menunjukkan hubungan positif antara *team efficacy* dan perencanaan tim. Sebaliknya, tim dengan efikasi rendah sering kali ragu-ragu untuk merencanakan aktivitas penting dan melakukannya tepat waktu, akibatnya perencanaan tim yang lemah.

Team efficacy berasal dari individu anggota tim, dan melalui proses pengalaman tugas tim yang saling bergantung dan interaksi sosial yang aktif, *self-efficacy* anggota bersama-sama menyatu menjadi variabel tingkat tim (Park et al., 2017; Silitonga et al., 2021; Yin et al., 2020). *Team efficacy* adalah kepercayaan diri (atau keyakinan) tim mengenai peluangnya untuk berhasil menyelesaikan misi tim tertentu (Kreitner & Kinicki, 2007). *Team efficacy* memengaruhi apa yang coba dilakukan oleh anggota tim, berapa banyak upaya yang mereka lakukan untuk mengejar tujuan tim, dan ketekunan mereka ketika upaya tim yang gagal mencapai target tim (Lin & Peng, 2010). Studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan yang kuat antara *team efficacy* dan kinerja tim (misalnya, Silitonga et al. (2021)). Tim dengan *team efficacy* yang tinggi diperkirakan akan berhasil mencapai kinerja yang baik dalam berbagai situasi pencapaian (Ma et al., 2017). Akibatnya, *team efficacy* yang kuat memfasilitasi peningkatan kinerja tim dosen mereka setelah kegagalan, sementara efikasi tim yang lemah menyebabkan kinerja tim dosen menurun.

Iklim keamanan psikologis diyakini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, pemecahan masalah, pengujian realitas, toleransi stres, kontrol impuls, dan kebahagiaan individu (Mujiburrahman et al., 2017; Novitasari, Asbari, Putra, Kumoro, et al., 2021a). Kondisi ini menumbuhkan suasana dan iklim positif dalam sebuah tim. Pengaruh penting Keamanan Psikologis pada proses perencanaan dan kegiatan tim telah disebutkan dalam literatur sebelumnya (Novitasari, Asbari, Putra, Kumoro, et al., 2021a). Peneliti menyarankan bahwa iklim keamanan psikologis berharga untuk tim kerja dan komponen kerja yang sangat diperlukan (Mujiburrahman et al., 2017). Tim kerja yang dikelilingi oleh iklim keamanan psikologis yang tinggi cenderung memiliki kemauan yang kuat untuk terus bekerja sama untuk perencanaan tim mereka. Penelitian sebelumnya tentang iklim keamanan psikologis menunjukkan bahwa tim dengan iklim keamanan psikologis yang kurang terdefinisi dengan baik mempengaruhi konflik hubungan dan peningkatan intensitas konflik (Hutagalung et al., 2021; Sağnak, 2017; Yin et al., 2020), menyebabkan perencanaan tim yang lemah. Iklim keamanan psikologis secara positif mempengaruhi berbagai perencanaan tim kerja, termasuk keterpaduan tim dan proses interaksi tim (Mujiburrahman et al., 2017). Singkatnya, iklim keamanan psikologis memberi tim kesempatan untuk mengurangi konflik, dan meningkatkan kohesi organisasi dengan membuat skenario yang saling berpola bagi anggota untuk

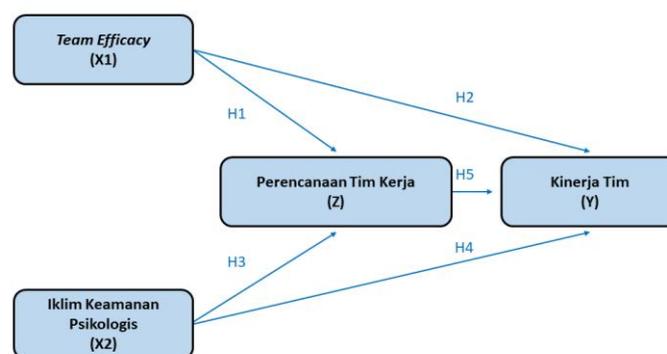
mengikuti aktivitas berdasarkan perencanaan tim, menunjukkan hubungan positif antara Keamanan Psikologis dan perencanaan bersama.

Iklim keamanan psikologis dianggap sebagai lingkungan kerja di mana orang mampu memantau perasaan dan emosi mereka sendiri dan orang lain, untuk membedakan di antara mereka dan menggunakan informasi ini untuk memandu tindakan, perencanaan, dan pemikiran tim (A. Edmondson, 1999). Iklim keamanan psikologis mempengaruhi kinerja bersama di tahap awal dan selanjutnya melalui mediator. Secara khusus, iklim keamanan psikologis membantu memecahkan masalah, yang berkontribusi pada kinerja tim (Hutagalung et al., 2021; Shao et al., 2016). Banyak penelitian telah menekankan hubungan antara iklim keamanan psikologis dan kinerja tim (Hutagalung et al., 2021; Shao et al., 2016), karena iklim keamanan psikologis yang baik mewakili kemampuan untuk mengekspresikan emosi yang sesuai untuk memfasilitasi peningkatan kinerja. Iklim keamanan psikologis yang kuat yang mendorong pemahaman emosional, regulasi, dan pemanfaatan kemungkinan akan membantu menumbuhkan pertukaran sosial yang positif, dukungan atau nasihat sosial (Law et al., 2004), dan untuk meningkatkan kinerja tim dosen (Côté & Miners, 2006). Dengan kata lain, tim yang dikelilingi oleh iklim keamanan psikologis tingkat tinggi lebih mahir dalam mengatur emosi berbasis tim mereka dan mengelola emosi orang lain untuk membina hubungan yang lebih positif dan produktif, akibatnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik (Shao et al., 2016).

Perencanaan bersama adalah proses pengaturan mandiri yang penting (Mehta et al., 2009) yang secara positif mempengaruhi hasil kinerja tim (Maxwell et al., 2019). Studi tersebut mengusulkan “rencana aksi tim” sebagai alat untuk mencapai penguasaan dan orientasi tujuan yang membuktikan kinerja. Dengan demikian menandakan hubungan perencanaan-kinerja. Studi sebelumnya secara empiris menunjukkan hubungan langsung antara perencanaan tim kerja dan kinerja tim (Evain et al., 2019). Peneliti lain misalnya, Mehta et al. (2009) menemukan pengaruh positif dari perencanaan tim kerja terhadap kinerja kelompok siswa. Demikian pula, Weldon et al. (1991) menyebutkan bahwa perencanaan tim kerja secara positif terkait dengan kinerja tim dosen dalam tugas produksi. Dengan kata lain, tim yang terlibat dalam perencanaan tim yang lebih besar lebih mungkin untuk memperoleh kinerja yang lebih besar dibandingkan dengan tim yang melakukan perencanaan tim yang lebih sedikit.

Dalam kaca mata Sekaran & Bougie (2016) kerangka teoritis adalah fondasi yang mendasari seluruh proyek penelitian. Dari kerangka teori tersebut dapat dirumuskan hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui valid tidaknya teori yang dirumuskan. Kemudian selanjutnya akan diukur dengan analisis statistik yang sesuai. Mengacu pada teori dan penelitian sebelumnya, maka penulis membangun model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Model Konseptual Penelitian



Sumber: Data Diolah (2021)

Metode Penelitian

Dalam pandangan Creswell & Creswell (2017), jika tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang diteliti, maka pendekatan kuantitatif adalah yang terbaik. Metode penelitian kuantitatif adalah cocok dalam menguji teori dan hipotesis melalui penggunaan seperangkat alat statistik (Creswell & Creswell, 2017). Populasi penelitian terdiri dari 107 dosen dari lima perguruan tinggi swasta di Jakarta. Dengan menggunakan *simple random sampling*, 203 kuesioner dikirim secara online kepada populasi. 107 kuesioner dikembalikan dan valid, yang membentuk tingkat tanggapan 52.7%. Dalam kaca mata Roscoe (1975) *rule of thumb* mengemukakan bahwa ukuran sampel adalah lebih dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian, oleh karena itu, sampel diperoleh ukuran untuk penelitian ini

dianggap sesuai. Karena sifat penelitian ini yang melibatkan efek dependen antara konstruk laten dan variabel manifes, model pengukuran reflektif cocok untuk penelitian ini (Hair Jr et al., 2017). *Team efficacy* diukur dengan menggunakan empat item (X1.1-X1.4) dari Mosley Jr et al. (2008). Iklim keamanan psikologis diukur dengan menggunakan tiga item (X2.1-X2.3) dari Edmondson (1999). Perencanaan tim kerja diukur dengan menggunakan empat item (Z1-Z4) dari Mehta et al. (2009). Sedangkan untuk mengukur kinerja tim dosen, empat item (Y1-Y4) yang diadaptasi dari Lin & Peng (2010). Metode untuk mengolah data adalah dengan *Partial Least Square*. Hasil studi percontohan menunjukkan bahwa konsistensi internal konstruk utama berkisar antara 0.79 hingga 0.87, yang melebihi ambang batas 0.70 seperti yang disarankan oleh (Hair et al., 2014).

Tabel 1. Daftar Item Penelitian

Notasi	Item
Team Efficacy (X1)	
X1.1	Tim saya percaya diri untuk saling membantu guna memenuhi tuntutan kualitas kerja tim.
X1.2	Tim saya percaya diri untuk saling membantu guna memperbaiki kesalahan kerja tim.
X1.3	Tim saya yakin dalam mengingatkan satu sama lain untuk mengikuti semua aturan keselamatan.
X1.4	Tim saya percaya diri dalam bekerja sama untuk menjaga efektivitas kerja tim.
Iklim Keamanan Psikologis (X2)	
Mengenai iklim keamanan psikologis di tim saya, saya anggota tim merasa bahwa...	
X2.1	Saya pikir tidak sulit untuk meminta bantuan anggota lain dalam tim dosen.
X2.2	Saya merasa aman dari hukuman berlebihan saat melakukan kesalahan dalam tim dosen.
X2.3	Dalam kaca mata saya, anggota kelompok mampu mengemukakan masalah, sesulit apapun masalah tersebut.
Perencanaan Tim Kerja (Z)	
Z1	Tim saya memahami tujuan dari suatu masalah sebelumnya mencoba menjawab.
Z2	Tim saya dengan hati-hati merencanakan tindakannya.
Z3	Tim saya mencari tahu tujuannya dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapainya.
Z4	Tim saya mengembangkan rencana untuk solusi dari masalah.
Kinerja tim dosen (Y)	
Y1	Kolaborasi tim saya mengurangi redundansi konten pekerjaan
Y2	Kolaborasi tim saya meningkatkan tim efisiensi
Y3	Kolaborasi tim saya mengkoordinasikan upaya tersebut dari semua orang di tim
Y4	Kolaborasi tim saya memfasilitasi inovasi ide baru

Sumber: Data Diolah (2021)

Hasil

Jumlah total ada 107 dosen yang turut berpartisipasi. Terbanyak adalah pria (67.5%), kemudian wanita (32.5%). Mereka mempunyai kelompok usia yang berbeda-beda, di bawah 30 tahun (25.5%), berkisar di antara 30-40 tahun (46.5%), dan lebih dari 40 tahun (28.0%). Masa kerja mereka sebagai dosen juga cukup beragam, sebagian di antaranya di bawah 5 tahun (35.0%), berkisar di antara 5-10 tahun (49.1%), dan lebih dari 10 tahun (15.9%). Tingkat pendidikan mayoritas magister (S2) (86.9%) dan S1 (8.4%), kemudian doktor (4.7%).

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0.5 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Chin, 1998; Ghozali, 2014; J. F. Hair et al., 2010). Pada penelitian ini batas minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah 0.5, dengan syarat nilai AVE setiap konstruk > 0.5 (Ghozali, 2014). Setelah melalui pengolahan SmartPLS 3.0, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0.5 atau dengan syarat nilai AVE di atas 0.5. Model fit atau valid dari penelitian ini bias dilihat pada Gambar 2. Jadi dengan demikian, validitas konvergen dari model penelitian ini sudah memenuhi syarat (Purwanto et al., 2019; Purwanto, Asbari, & Santoso, 2021b, 2021a; Purwanto, Asbari, et al., 2020; Purwanto, Asbari, Santoso, et al., 2021). Nilai loadings, cronbach's alpha, composite reliability dan AVE setiap konstruk selengkapnya dapat dilihat Tabel 2.

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal) (Ghozali, 2014). Hasil pengujian *discriminant validity* adalah dengan menggunakan nilai kuadrat AVE, yakni dengan melihat Fornell-Larcker Criterion Value diperoleh sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil uji validitas deskriminan pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya (melalui kriteria Fornell-Larcker). Demikian juga nilai cross-loading seluruh item dari suatu indikator lebih besar dari item indikator lainnya sebagaimana disebut pada Tabel 3, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan (Fornell & Larcker, 1981). Selanjutnya, evaluasi kolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam model. Untuk menemukan collinearity, diperlukan penghitungan VIF dari setiap konstruk. Jika skor VIF lebih tinggi dari 5, maka model tersebut memiliki collinearity (J. F. Hair et al., 2014). Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4, semua skor VIF lebih kecil dari 5, artinya bahwa model ini tidak memiliki masalah *collinearity*.

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7 (Ghozali, 2014). Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.7 (> 0.7). Kesimpulannya, seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk mengetahui pengaruh *team efficacy* dan iklim keamanan psikologis terhadap kinerja tim dosen dengan melalui perencanaan tim kerja sebagai *variable mediasi*, dibutuhkan uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis *partial least squared* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Dengan teknik *bootstrapping*, diperoleh nilai *R Square* dan nilai uji signifikansi sebagaimana Tabel 5 dan Tabel 6.

Tabel 2. *Items Loadings, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)*

Variables	Items	Loadings	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
Team efficacy (X1)	X1.1	0,838	0,862	0,866	0,906	0,706
	X1.2	0,849				
	X1.3	0,841				
	X1.4	0,833				
Iklim Keamanan Psikologis (X2)	X2.1	0,773	0,796	0,808	0,880	0,711
	X2.2	0,876				
	X2.3	0,876				
Perencanaan Tim Kerja (Z)	Z1	0,842	0,808	0,813	0,874	0,635
	Z2	0,832				
	Z3	0,751				
	Z4	0,757				
Kinerja tim (Y)	Y1	0,789	0,781	0,786	0,859	0,604
	Y2	0,786				
	Y3	0,722				
	Y4	0,809				

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 3. *Discriminant Validity*

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	0,840			
X2	0,682	0,843		
Y	0,733	0,635	0,777	
Z	0,624	0,551	0,632	0,797

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 4. *Collinearity Statistics* (VIF)

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1			2,239	1,870
X2			1,966	1,870
Y				
Z			1,720	

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 5. Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,606	0,599
Z	0,419	0,412

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 6. *Hypotheses Testing*

Hypotheses	Relationship	Beta	M	SE	T Statistics	P-Values	Decision
H1	X1 -> Z	0,463	0,464	0,079	5,849	0,000	Didukung
H2	X1 -> Y	0,445	0,443	0,073	6,071	0,000	Didukung
H3	X2 -> Z	0,235	0,234	0,092	2,565	0,011	Didukung
H4	X2 -> Y	0,196	0,199	0,084	2,329	0,020	Didukung
H5	Z -> Y	0,246	0,249	0,064	3,830	0,000	Didukung

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai *R Square* perencanaan tim kerja (Z) sebesar 0.419 yang berarti bahwa variable perencanaan tim kerja (Z) mampu dijelaskan oleh variabel *team efficacy* (X1) dan iklim keamanan psikologis (X2) sebesar 41.9%, sedangkan sisanya sebesar 58.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *R Square* kinerja tim dosen (Y) sebesar 0.606 yang berarti bahwa variabel kinerja tim dosen (Y) mampu dijelaskan oleh variabel *team efficacy* (X1), iklim keamanan psikologis (X2), dan perencanaan tim kerja (Z) sebesar 60,6%, sedangkan sisanya sebesar 39.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan Tabel 6 menampilkan *t-statistics* dan *p-values* yang menunjukkan pengaruh antar variable penelitian yang telah disebutkan. Kelima jalur yang dihipotesiskan dalam penelitian ini divalidasi dan didukung pada tingkat signifikansi 0.05. Perencanaan tim kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *team efficacy* dan iklim keamanan psikologis (**H1 dan H3 didukung**). Temuan penelitian ini (pada H1) sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silitonga et al. (2021) dan Novitasari et al. (2021). Sedangkan temuan fakta yang menjawab hipotesis 3 (H3) sejalan dengan kesimpulan dari penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Edmondson (2008) dan Ortega et al. (2014). Kinerja tim dosen secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *team efficacy*, iklim keamanan psikologis dan perencanaan tim kerja (**H2, H4, dan H5 didukung**). Temuan pada studi ini (yang menjawab H2 dan H5) sejalan dengan hasil dan kesimpulan penelitian terdahulu (Novitasari, Hutagalung, Silitonga, Johan, et al., 2021; Silitonga et al., 2021) yang dilakukan pada unit analisis industry manufaktur. Sedangkan temuan studi ini yang mampu menjawab Hipotesis 4 (H4) sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novitasari et al. (2021a), dan Sudiyono et al. (2020).

Pembahasan

Penelitian ini menyajikan aplikasi dan tes yang berguna dari teori kognitif sosial yang menyatakan bahwa karakteristik tim (yaitu, *team efficacy*) dan iklim tim (yaitu, iklim keamanan psikologis) mendorong kinerja tim dosen secara langsung dan tidak langsung melalui mediasi perencanaan tim kerja. Sedangkan efikasi telah dianggap sebagai penentu penting dari perilaku dan kinerja berdasarkan teori kognitif sosial, masuk akal juga bahwa, dalam kaitannya dengan perencanaan tim, iklim keamanan psikologis (sebagaimana dikonfirmasi secara empiris oleh penelitian ini) ternyata juga signifikan sebagai prediktor untuk perencanaan tim kerja dan kinerja tim dosen. Temuan ini masih jarang dibahas dalam literatur sebelumnya di Indonesia.

Berdasarkan literatur sebelumnya, keterkaitan yang kuat antara karakteristik masyarakat, iklim organisasi, pengaturan diri, dan kinerja yang telah ditetapkan di tingkat individu tampaknya juga ada di tingkat tim. Memperluas literatur, penelitian ini menyajikan bukti tentang bagaimana perencanaan tim kerja, memediasi efek karakteristik tim (yakni *team efficacy*) dan iklim tim (yakni: iklim keamanan psikologis) terhadap kinerja tim dosen. Penemuan semacam ini adalah hal baru yang sangat mungkin berkembang dan memiliki potensi luar biasa untuk penelitian di masa depan. Mediasi perencanaan tim kerja belum pernah dinilai sebelumnya dalam konteks perguruan tinggi swasta di Indonesia. Efek mediasi dari perencanaan tim kerja pada hubungan tidak langsung antara iklim keamanan psikologis dan kinerja tim dosen menyiratkan bahwa belajar memanfaatkan keamanan psikologis selama interaksi interpersonal memfasilitasi komunikasi yang efektif untuk perencanaan tim. *Team leaders* perlu membimbing anggota tim untuk mengembangkan strategi pengaturan diri untuk meningkatkan keamanan psikologis dan menciptakan konteks kerja sama yang mendorong penggunaan strategi ini. Hasilnya, anggota tim dapat menjadi terlatih untuk menyesuaikan peran penting dari perencanaan tim kerja dalam memperkuat kinerja tim dosen.

Melalui perencanaan tim kerja seperti itu, anggota tim dapat dikoordinasikan dengan lebih baik untuk mencapai kinerja tim dosen yang lebih baik. Pengaruh langsung *team efficacy* dan iklim keamanan psikologis pada kinerja tim dosen mengungkapkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kekuatan berorientasi kinerja yang kuat. Oleh karena itu, tim yang dikelilingi oleh iklim tim yang baik cenderung menunjukkan performa lebih baik ketimbang tim serupa lainnya di iklim yang tidak kondusif. Iklim kerja tim yang baik membutuhkan waktu lama untuk berkembang, jadi manajemen organisasi (dalam hal ini perguruan tinggi swasta) perlu merancang saluran komunikasi yang efisien untuk anggota tim dan mendapatkan konsensus mereka mengenai iklim kerja sama yang spesifik dan positif yang harus diupayakan oleh tim. Ada tiga jalur model berbeda yang dapat memengaruhi kinerja tim dosen. Pertama, *team efficacy* memengaruhi kinerja tim dosen. Kedua, iklim keamanan psikologis memengaruhi kinerja tim dosen. Ketiga, perencanaan tim kerja memengaruhi kinerja tim dosen. Temuan studi ini menunjukkan bahwa *team efficacy* adalah faktor paling kuat yang mendorong kinerja tim dosen (0.445) dibandingkan dengan faktor iklim keamanan psikologis (0.196) dan perencanaan tim kerja (0.246). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan perhatian lebih pada *team efficacy*. Kekuatan faktor-faktor ini membantu menjelaskan dengan baik masalah spesifik apa yang mungkin dihadapi anggota tim selama bergabung dalam tim.

Kesimpulan

Kesimpulannya dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor karakteristik tim (yang diwakili oleh *team efficacy*) dan faktor iklim tim (yang diwakili oleh iklim keamanan psikologis) sangat memengaruhi perencanaan kerja tim dan kinerja tim dosen. Demikian juga, perencanaan tim kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja tim dosen. Studi ini menyakinkan bahwa teori SCT dapat diterapkan untuk memahami pembentukan kinerja tim dosen, seperti juga menunjukkan pemahaman tentang perilaku dan kinerja individu. Studi ini juga memberikan validasi pelengkap dari teori SCT sebagai model kinerja tim dosen dan menyarankan bahwa hal itu dapat digeneralisasikan di berbagai aktivitas tim pada organisasi lainnya.

Studi ini memiliki dua keterbatasan utama yang terkait dengan interpretasi temuan empiris. Pertama, karena penelitian ini menggunakan sampel dosen di perguruan tinggi swasta di Jakarta Indonesia. Jadi, temuannya mungkin tidak secara tepat mencerminkan karakteristik dan persepsi beberapa tim di organisasi/industri lain atau di negara lain atau pada budaya lain yang bisa jadi sangat berbeda sekali. Sifat terbatas dari sampel pada studi ini menyiratkan bahwa setiap generalisasi temuan dalam penelitian ini harus dilakukan dengan hati-hati. Kedua, terdapat faktor penentu eksogen penting lain dari kinerja tim dosen di luar iklim tim, sebagaimana digunakan dalam dalam studi ini. Misalnya, model kepemimpinan (Goestjahjanti et al., 2020), *readiness for change* (Basuki et al., 2020; Novitasari et al., 2020a, 2020b; Zaman et al., 2020). Mengingat studi ini fokus teoritis pada SCT dan iklim tim, untuk penelitian di masa depan, penulis merekomendasikan untuk mengakomodasi lebih banyak prediktor dan membandingkan kemampuan penjelasan mereka dengan yang dinilai dalam penelitian ini. Penelitian berikutnya juga dapat mencoba untuk memperbaiki kekurangan studi ini dengan memasukkan lebih banyak variabel kontrol (misalnya, rasio perbedaan anggota dalam jenis kelamin, rasio perbedaan usia anggota, dan seterusnya), mensurvei lebih banyak anggota tim di berbagai industri dan budaya yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka dalam upaya mengelola dan meningkatkan secara berkesinambungan atas kinerja tim dosen, manajemen perguruan tinggi perlu memperhatikan dua faktor antecedent kinerja tim dosen, yakni faktor personal, yakni *efficacy* dengan memberikan dukungan dan kelonggaran untuk berkreasi dengan memperluas ruang otonomi kerja yang

bertanggung jawab. Di samping itu, factor lingkungan perlu dijaga tetap kondusif, terutama iklim keamanan psikologis. Iklim kerja jenis ini sangat tepat di era disrupsi yang penuh gejolak dan ketidakpastian, yang meningkatkan potensi dan risiko terpapar stress sangat tinggi, karena iklim keamanan psikologis mampu menjadi bumper yang menambah kekuatan emosi dan daya juang untuk memenangkan persaingan di dunia usaha yang sarat dengan kompetisi.

Daftar Pustaka

- Amri, W. A. A., Asbari, M., Gazali, Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). The Effect of Religiosity and Service Quality on Job Satisfaction: A Case Study of MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 53–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.7>
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748. <https://ummaspul.e-journal.id/EdupsyCouns/article/view/421>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73–88.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
- Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E. T., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020). Performance Analysis of Female Employees in the Covid-19 Pandemic Period: The Effects of Readiness for Change and Effectiveness of Transformational Leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201–217.
- Chidir, G., Kumoro, D. F. C., Johan, M., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Learning dan Coaching: Analisis Anteseden Manajemen Kinerja Dosen. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 293–315.
- Chin, W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling* (E. Modern Methods for Business Research, In: G. A. Marcoulides (ed.)). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <http://www.jstor.org/stable/2666999>
- Edmondson, A. C. (2008). Managing the Risk of Learning: Psychological Safety in Work Teams. In *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working* (pp. 255–275). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9780470696712.ch13>
- Evain, J., Perrot, A., Vincent, A., Cejka, J., Bauer, C., Duclos, A., Rimmelé, T., Lehot, J., & Lilot, M. (2019). Team planning discussion and clinical performance: a prospective, randomised, controlled simulation trial. *Anaesthesia*, 74(4), 488–496.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of Talent Management, Authentic Leadership and Employee Engagement on Job Satisfaction: Evidence From South East Asian Industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67–88.
- Goldman, Z. W., Goodboy, A. K., & Weber, K. (2017). College Students' Psychological Needs and Intrinsic Motivation to Learn: An Examination of Self-Determination Theory. *Communication Quarterly*, 65(2), 167–191. <https://doi.org/10.1080/01463373.2016.1215338>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hair, Joe F, Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- He, W. (2021). Coach leadership style on ecological physical education-based on self-determination theory. *Journal of Environmental Protection and Ecology*, 22(2), 813–821. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85108410678
- Hutagalung, D., Admiral, Nuryanti, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Managing Tacit Knowledge Sharing: From Charismatic Leadership to Psychological Safety Climate. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 108–119. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1888>
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/555>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Lin, C., & Peng, T. (2010). From organizational citizenship behaviour to team performance: The mediation of group cohesion and collective efficacy. *Management and Organization Review*, 6(1), 55–75.
- Ma, Z., Long, L., Zhang, Y., Zhang, J., & Lam, C. K. (2017). Why do high-performance human resource practices matter for team creativity? The mediating role of collective efficacy and knowledge sharing. *Asia Pacific Journal of Management*, 34(3), 565–586.
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-Determination Theory Can Help You Generate Performance and Well-Being in the Workplace: A Review of the Literature. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227–240. <https://doi.org/10.1177/1523422318757210>
- Maxwell, C., Gaudet, L., Cassir, G., Nowik, C., McLeod, N. L., Jacob, C.-É., & Walker, M. (2019). Guideline no. 392-pregnancy and maternal obesity part 2: team planning for delivery and postpartum care. *Journal of Obstetrics and Gynaecology Canada*, 41(11), 1660–1675.
- Mehta, A., Feild, H., Armenakis, A., & Mehta, N. (2009). Team goal orientation and team performance: The mediating role of team planning. *Journal of Management*, 35(4), 1026–1046.
- Mosley Jr, D. C., Boyar, S. L., Carson, C. M., & Pearson, A. W. (2008). A production self-efficacy scale: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 272–285.
- Mujiburrahman, Asmony, T., & Husnan, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Psikologis Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Karyawan Puskesmas Kabupaten Lombok Barat Dalam Rangka Akreditasi Dan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL MAGISTER MANAJEMEN*, 6(2), 1–19. https://doi.org/JURNAL_MAGISTER_MANAJEMEN
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213.
- Novitasari, D., Asbari, M., Putra, F., Kumoro, D. F. C., & Fikri, M. A. A. (2021a). Tacit Knowledge Sharing di Sekolah Islam: Analisis Kepemimpinan dan Iklim Keamanan Psikologis. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 138–162. <http://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/cetta/article/view/1287>
- Novitasari, D., Asbari, M., Putra, F., Kumoro, D. F. C., & Fikri, M. A. A. (2021b). Tacit Knowledge Sharing di Sekolah Islam: Analisis Kepemimpinan dan Iklim Keamanan Psikologis. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 138–162.

- Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(03), 1–13.
- Novitasari, D., Hutagalung, D., Silitonga, N., Johan, M., & Asbari, M. (2021). Membangun Perencanaan dan Kinerja Tim: Analisis Pengaruh Efikasi Kolektif dan Iklim Kecerdasan Emosional. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 191–205. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i2.5116>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020a). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue4.html>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020b). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134.
- Ortega, A., Van den Bossche, P., Sánchez-Manzanares, M., Rico, R., & Gil, F. (2014). The influence of change-oriented leadership and psychological safety on team learning in healthcare teams. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 311–321.
- Park, W.-W., Kim, M. S., & Gully, S. M. (2017). Effect of cohesion on the curvilinear relationship between team efficacy and performance. *Small Group Research*, 48(4), 455–481.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021a). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Kecil. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 111–122. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/64>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021b). Education Management Research Data Analysis: Comparison of Results between Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, Smartpls, Warppls, And SPSS for Small Samples. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 382–399. <https://e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/1575>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Haque, M. G., & Nurjaya. (2019). Marketing Research Quantitative Analysis for Large Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 355–372. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22803>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Paramarta, V., & Sunarsih, D. (2020). Social and Management Research Quantitative Analysis for Medium Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 518–532. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22804>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Sunarsi, D., & Ilham, D. (2021). Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 335–350. <https://e-journal.my.id/jsgp/article/view/1326>
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Choi, &, & Hyun, C. (2020). The Impacts of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior As Mediating Effects. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 283–291. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Purwanto, A., Haque, M. G., Sunarsi, D., & Asbari, M. (2021). The Role of Brand Image, Food Safety, Awareness, Certification on Halal Food Purchase Intention: An Empirical Study on Indonesian Consumers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3), 42–52.
- Purwanto, A., Hidayat, D., & Asbari, M. (2021). Work-Family Conflict Disaster: From Organizational Commitment to Job Satisfaction. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 86–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.13>

- Putra, F., Asbari, M., Purwanto, A., Novitasari, D., & Santoso, P. B. (2021). Linking Social Support and Performance in Higher Education. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 64–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.8>
- Rahmi, D. Y., & Indarti, N. (2019). Examining the relationships among cognitive diversity, knowledge sharing and team climate in team innovation. *Team Performance Management*, 25(5–6), 299–317. <https://doi.org/10.1108/TPM-11-2018-0070>
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences [by] John T. Roscoe*.
- Sağnak, M. (2017). Ethical Leadership and Teachers ' Voice Behavior: The Mediating Roles of Ethical Culture and Psychological Safety. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17, 1101–1117. <https://doi.org/10.12738/estp.2017.4.0113>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair Jr, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Shao, Z., Feng, Y., & Wang, T. (2016). Charismatic leadership and tacit knowledge sharing in the context of enterprise systems learning: the mediating effect of psychological safety climate and intrinsic motivation. *Behaviour and Information Technology*, 36(2), 194–208. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2016.1221461>
- Silitonga, N., Johan, M., Asbari, M., Hutagalung, D., & Novitasari, D. (2021). Mengelola Kinerja Tim Engineering: Dari Iklim Kecerdasan Emosional hingga Team Efficacy. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 172–187. <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1839>
- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, W., Yuwono, T., Nurashiah, N., & Yulia, Y. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen: Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352.
- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, Yuwono, T., Nurashiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen : Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi ? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/489/283>
- Suroso, Riyanto, Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2021). Esensi Modal Psikologis Dosen: Rahasia Kreativitas dan Inovasi di Era Education 4.0. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 5(1), 437–451. <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/1240>
- Yin, J., Ma, Z., Yu, H., Jia, M., & Liao, G. (2020). Transformational leadership and employee knowledge sharing: explore the mediating roles of psychological safety and team efficacy. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 150–171. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0776>
- Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers ' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(1s), 185–200. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/708>
- Zuraik, A., Kelly, L., & Dyck, L. R. (2019). Individual innovative work behaviour: Effects of personality, team leadership and climate in the us context. *International Journal of Innovation Management*, 2050078. <https://doi.org/10.1142/S1363919620500784>