

## **KAJIAN TEAM PERFORMANCE MELALUI CREATIVE THINKING SEBAGAI MODERATING VARIABLE**

**Eka Muzalfitri Ridwan<sup>1\*</sup>**  
(kualasyiah@gmail.com)

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta, Indonesia

### **Abstrak**

Hasil penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Climate* dan *Leadership* terhadap *Team Performance* melalui *Creative Thinking* sebagai variabel moderasi. Riset ini menggunakan analisis penelitian kuantitatif dengan mengambil jumlah sampel sebanyak 408 responden dengan menggunakan probability sampling melalui teknik *simple random sampling* dengan populasi sebanyak 1.000 responden dosen tetap yayasan di Perguruan Tinggi swasta yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan berupa statistik inferensial dan deskriptif dengan penggunaan konsep *Structural Equation Modeling* (SEM) dibantu dengan perangkat lunak berupa program *WarpPLS* dan *SmartPLS*. Simpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work climate* memiliki pengaruh negatif terhadap *team performance*, sementara *leadership* memiliki pengaruh yang positif terhadap *team performance*. Peranan variabel moderating berupa *creative thinking* memperkuat secara tak langsung pengaruh *climate* dan *leadership* terhadap *team performance*. Hasil analisis bermakna bahwa *work climate* dan *leadership* yang dijalankan dalam sebuah perguruan tinggi swasta berpengaruh baik secara positif maupun negatif terhadap kinerja tim para dosen di perguruan tinggi swasta, namun akan semakin kuat jika disertai dengan adanya *creative thinking* secara adaptif dan berkesinambungan sehingga kinerja tim (*team performance*) kalangan dosen dapat lebih meningkat.

**Kata Kunci:** *Work Climate, Leadership, Creative Thinking, dan Team Performance.*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work climate and leadership on team performance through creative thinking as a moderating variable. It used quantitative research analysis by taking a total sample of 408 respondents using probability sampling in terms of a simple random sampling technique with a population of 1,000 respondents as permanent foundation lecturers at private colleges in the Province of Daerah Istimewa Yogyakarta. The analysis technique used is inferential and descriptive statistics using the concept of Structural Equation Modeling (SEM) assisted by software such as the WarpPLS and SmartPLS programs. The results of this study show that work climate has a negative influence on team performance, while leadership has a positive effect on team performance. The role of the moderating variable in the form of creative thinking indirectly strengthens the influence of climate and leadership on team performance. The results of the analysis infer that the work climate and leadership carried out in the private college have positive or negative effects on the team performance of the lecturers. However, it will be stronger if it is accompanied by adaptive and sustainable creative thinking so that the team performance of the lecturers is more highly improved.*

**Keyword:** *Work Climate, Leadership, Creative Thinking, and Team Performance.*

## PENDAHULUAN

Suatu Bangsa dan Negara akan kuat dan mampu berdikari (Sumawijaya, 2020) dari berbagai aspek kehidupan dan kebutuhan jika tidak saja handal dari segi ketersediaan SDA (sumberdaya alam), namun juga yang tidak kalah penting adalah ketersediaan dan kesiapan SDM (sumberdaya manusia) (Gunawan et al., 2019) dalam menjalankan roda pembangunan di segala bidang di Indonesia secara umumnya dan di Provinsi DI Yogyakarta secara khususnya. (Suhartatik, 2020). Provinsi DI Yogyakarta merupakan salah satu kota destinasi yang sejak turun temurun menjadi dambaan Indonesia bahkan negara-negara luar sebagai kota wisata, kota pelajar, kota budaya, dan kota integritas yang memiliki beberapa keunikan tersendiri. Sehubungan dengan salah satu julukan kota yogyakarta sebagai kota wisata, yogyakarta juga dikenal sebagai kota pelajar (Satmoko, 2021) yang ditandai dengan besarnya minat warga Indonesia dari seluruh daerah di Indonesia bahkan luar negeri yang berminat untuk melakukan studi, studi banding dan atau melanjutkan studinya baik secara formal maupun non formal sekalipun di kota tersebut.

Antusias masyarakat Indonesia bahkan manca negara untuk menimba ilmu di kota yogyakarta yang penuh dengan kenangan memaksa secara mendalam untuk mengembangkan seluruh system pendidikan, kurikulum dan bahkan jumlah sekolah (Sumawijaya, 2020) juga perguruan tinggi di kota yogyakarta untuk dapat ditambah dan dikembangkan. Ini bertujuan agar mampu menyeimbangkan tingkat permintaan masyarakat akan jumlah perguruan tinggi di kota tersebut demi terpenuhinya kebutuhan akan pendidikan tinggi (Habibah, 2022).

Pesatnya persaingan kualitas perguruan tinggi di Yogyakarta memerlukan perhatian khusus terutama dari kalangan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) itu sendiri dengan cara membenahi di setiap aspek komponen yang perlu untuk diperbaiki terutama dari aspek SDM (sumberdaya manusia) yang diikuti dengan perbaikan bahkan pembangunan infra struktur baru (Khozin, 2019).

Sumberdaya manusia dalam Perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta disebut dengan Dosen. Dosen merupakan tulang punggung dan atau pondasi tegaknya sebuah perguruan tinggi (Sari & Syarifah, 2022).

Penelitian ini lebih menfokuskan pada bagaimana kinerja dosen secara *teamwork* di beberapa perguruan tinggi swasta yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta (Gunawan et al., 2019). *Teamwork* kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di kota Yogyakarta yang diteliti adalah hasil pengamatan dan wawancara secara langsung serta dari hasil penyebaran angket berupa angket kuesioner yang diterima dan dijawab oleh dosen PTS sebagai responden dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut didapat bahwa adanya ketidakkompakkan antar sesama dosen dalam menjalankan tri dharma PT baik di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja tim dapat diraih apabila harmonisasi dan keselarasan dalam penyatuan perbedaan ide atau pendapat antar sesama dosen dapat diraih melalui berbagai cara (Tan, 2019). Hal ini sangat menarik untuk dijadikan topik penelitian bahwa dengan kebersamaan kalangan dosen dalam berfikir, berperilaku yang harmonis, dan mencari kemufakatan dalam pengumpulan ide untuk menjalankan Tri Dharma PT akan membawa kinerja menjadi akan lebih meningkat melalui proses tim kerja yang solid (Musinguzi, 2018).

Beberapa gap penelitian dari penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kinerja tim akan membaik jika adanya budaya kerja dan pola kepemimpinan yang mendidik, mengayomi serta menasehati antar sesama dalam suatu organisasi (Vasquez, 2020). Hal itu juga disepakati oleh (Shaikh, 2020) yang menemukan bahwa kinerja tim dapat dicapai apabila adanya dukungan dari para pemimpinnya dan mengakui keberadaan setiap kinerja yang dilakukan setiap individu melalui komitmen kerja dan semangat kerja yang dimilikinya. Penelitian lainnya justru mematahkan temuan tersebut dengan temuannya bahwa kinerja teamwork justru akan muncul jika tidak teralau adanya pengawasan yang ketat dengan memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada setiap individu yang bekerja (Urman, 2021) dan kesadaran di setiap individu itu sendiri di dalam tim kerja untuk bisa menahan ego masing-masing untuk mencapai ide bersama tanpa harus adanya pengawasan yang ketat dari pihak organisasi (Greco, 2021).

Dari gap penelitian terdahulu dapat diajukan suatu usulan kebaruan (novelty) bahwa perlu adanya daya nalar atau pola pikir yang harus dihasilkan oleh setiap individu dalam organisasi agar dapat mendukung budaya kerja dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim setiap kelompok (Meinel et al., 2019), yaitu *creative thinking*. *Creative thinking* merupakan proses berpikir yang berupaya menemukan ide-ide baru dapat membantu setiap orang dalam hal berkarya, motivasi diri, dan menyesuaikan terhadap berbagai tantangan dan perubahan (Batlolona et al., 2019)

Berikut disajikan beberapa data tentang jumlah dosen dan jumlah perguruan tinggi swasta di Yogyakarta baik di tingkat provinsi kabupaten maupun kota (Pakpahan, 2021):

**Tabel 1. Jumlah PTS di DI Yogyakarta**

Wilayah	Universitas	Institute	Sekolah tinggi	politeknik
Provinsi	24	8	55	9
kabupaten	12	4	34	5
kota	21	3	9	7

Sumber: LLDIKTI Wilayah 5 Yang diolah, 2023

Dosen PTS merupakan figure dan penggerak maju atau mundurnya sebuah PTS di yogya dimana tentu tidak bisa disamakan dengan dosen yang berada di Perguruan Tinggi Negeri. Hal ini dikarenakan dosen swasta dituntut untuk lebih mandiri dari capaian kinerjanya baik aspek tri darma maupun kelangsungan hidup atau matinya sebuah PTS (Khozin, 2019) karena terkait dengan sumber pendanaan yang hampir semuanya harus swadaya masing-masing. Hal ini tentunya sangat berbanding terbalik dengan PT negeri yang mana tidak saja pendanaan, namun juga ruang dan lahan berupa bangunan hampir seluruhnya telah dijamin oleh pemerintah begitupun pula dengan kesejahteraan kalangan dosennya telah dijamin standar kesejahteraannya.

Terkait dengan permasalahan di atas, maka setiap PTS di Yogyakarta

khususnya berlomba-lomba untuk dapat meningkatkan kinerja dosennya baik secara perseorangan maupun secara tim kerja.

Dalam penelitian ini peneliti telah melakukan analisis yang dinilai cukup berperan dalam meningkatkan kinerja para dosen secara tim (*Team Performance*) yang merupakan salah satu unsur dalam menciptakan dan atau mempertahankan kualitas sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di DI Yogyakarta. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak terdapat sistem kerja ego sentris di kalangan dosen tertentu dalam menjalankan Tri dharma Perguruan Tinggi sehingga kinerja Tim sering kali tidak maksimal. Selain itu, kurangnya kemampuan pihak lembaga Perguruan Tinggi tersebut untuk mampu dan mau memenuhi segala keperluan yang dibutuhkan oleh kalangan dosen dalam suatu tim kerja dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa peran *work climate*, dan implementasi karakter dan perilaku dalam kepemimpinan (*leadership*) turut andil dalam mempengaruhi besar kecilnya tingkat kinerja para dosennya (Purwanto, 2019). Ini menunjukkan bahwa peran iklim kerja yang lebih kondusif disertai dengan dukungan dari para pemimpin dalam merekognisi setiap kerja tim sangatlah diharapkan.

Peneliti juga telah berhasil memasukkan atribut variable lainnya yang berperan sebagai variable moderating yaitu variable *creative thinking* yang berfungsi memperkuat atau memperlemah variable independent dalam mempengaruhi variable dependent. Hal ini didukung oleh penelitian yang berjudul: *The effects of positive affectivity on expatriate creativity and perceived performance: what is the role of perceived cultural novelty* (Stoermer et al., 2020) menemukan bahwa *creative thinking* kelompok dan individu dapat memperkuat kinerja seseorang dan kelompok dalam menghasilkan sebuah karya berupa ide dan atau gagasan tertentu (Borodina et al., 2019).

## TELAAH LITERATUR

### Work Climate

*Work Climate* (iklim kerja) merupakan praktik yang didasarkan pada kebiasaan yang hampir dilakukan setiap orang di dalam suatu organisasi yang biasanya sudah didasarkan pada norma-norma yang telah lama berlaku dalam suatu organisasi (Prasad et al., 2020). Peneliti lainnya juga menambahkan bahwa iklim kerja merupakan bagian dari hal yang membiasakan para anggotanya dalam bekerja hingga pengambilan keputusan untuk kepentingan bersama (Badrianto & Ekhsan, 2020) dan ditemukan adanya fakta bahwa berkat adanya iklim kerja yang kondusif dapat mempengaruhi tingkat komitmen kerja seseorang (Teng et al., 2020).

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah dibutuhkan dalam suatu organisasi terlebih dalam sebuah perguruan tinggi (Haldorai et al., 2020) karena tidak saja membentuk kepribadian yang jauh lebih baik namun juga dapat melatih diri seseorang untuk terus bersabar dalam menjalankan tugasnya sehingga iklim kerja

sangat pula berhubungan erat dengan etika dan pembentukan karakter seorang pribadi dalam hal ini kalangan dosen dan staff lainnya (Rasool et al., 2021).

Iklm kerja suatu organisasi tentunya sangat berbeda dengan budaya organisasi, menurut (Tran, 2021) dengan penelitiannya berjudul “*Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context*” menemukan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh hampir seluruh orang yang merupakan kebiasaan turun temurun hingga menjadi acuan pola kehidupan dalam bekerja dan bahkan dilakukan dilakukan dalam kehidupan sehari-hari sebagai akibat dari persepsi para anggotanya sebagai aturan baku yang sulit untuk diubah dan digeser, semntara iklim kerja ialah sesuatu kebiasaan yang dapat dilakukan oleh setiap anggota dalam organisasi namun tidak menutup kemungkinan dapat ditinggalkan atau bahkan berubah dari kesehariannya karena tidak dianggap sebagai acuan baku yang bersifat mengikat (Jufrizen et al., 2021).

Iklm kerja yang baik dan mendukung suasana kerja organisasi yang harmonis secara umum dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan (Teo et al., 2020) dan bahkan dapat mengubah alur kepemimpinan dalam bekerja (Nguyen et al., 2020) sehingga kinerja dapat terwujud. Penelitian ini berupaya untuk membuktikan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja tim para dosen yayasan di perguruan tinggi swasta di Yogyakarta baik secara langsung maupun tidak langsung.

Iklm kerja (*work climate*) dalam organisasi juga dapat mengubah struktur sistem kerja dalam suatu organisasi. Ini dapat terlihat dari beberapa bukti hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa dengan iklim kerja yang kondusif dan adaptif dengan kebutuhan para anggotanya (dalam penelitian ini adalah para dosen yayasan) maka mengakibatkan sistem kerja sama yang ditunjukkan dengan sikap dan loyalitas para dosen dalam perguruan tinggi cukup besar (Kloutsiniotis & Mihail, 2020) yang ditandai dengan keinginan para dosen untuk bekerja dengan durasi waktu yang lebih dari waktu standar cukup tinggi (Prasad et al., 2020).

### **Leadership (Kepemimpinan)**

Kepemimpinan merupakan salah satu factor krusial dalam menciptakan kondisi psikologis seseorang dalam bekerja di dalam sebuah organisasi (Afsar & Umrani, 2020). Kepemimpinan ialah upaya bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin (Bartsch et al., 2020). Kepemimpinan mencerminkan pola dan karakter seorang pemimpin dalam mengatur dan mengarahkan serta menjalankan tugas dan kewajibannya bersama-sama bawahannya dalam suatu organisasi (Sarwar et al., 2020).

Kepemimpinan memiliki keeratan hubungan dengan kebiasaan yang dijalani oleh seorang pemimpin dalam kesehariannya, sehingga kondisi psikologis tersebut yang ditandai dengan perilaku, sikap, pendirian hingga pola pengambilan keputusan dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya dalam berorganisasi dapat berdampak kepada para pengikutnya atau bawahannya (Lee et al., 2019). Hal ini juga tentunya berlaku bagi kalangan dosen di sebuah perguruan tinggi tertuma bagi dosen tetap yayasan yang bekerja secara *full time* (Arif et al., 2019) di sebuah perguruan tinggi swasta (universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, politeknik, dan lainnya).

Dosen merupakan figur yang menjalani profesinya (Permana, 2020) tidak saja melakukan proses transformasi ilmu dan pengetahuan serta wawasannya kepada peserta didik, namun juga dituntut untuk dapat melahirkan karya-karya baru yang sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan teknologi ke depannya serta dituntut mampu untuk beradaptasi dan berbaur dengan masyarakat sekitarnya (Nyoto, 2021) hingga mampu pula dalam melakukan tindakan pengabdianya kepada masyarakat melalui bimbingan, konsultasi, pengayaan, pelatihan, dan lainnya yang berkaitan erat dengan kebutuhan masyarakat dalam membantu menjalani roda kehidupan ekonomi dan sosial dan politik (Simanjuntak & Wahyanti, 2021).

Proses kepemimpinan seorang dosen di dalam sebuah perguruan tinggi, tercermin melalui jabatan struktural yang diembannya melalui kepercayaan lembaga yang diberikan kepadanya. Hal ini tidak terlepas dari kinerja seorang dosen itu sendiri dalam menjalani tugas pokoknya sebagai seorang ilmuwan yang mewajibkan dirinya untuk melahirkan karya-karya nyata yang sangat bermanfaat bagi kehidupan masyarakat luas dari berbagai kalangan (Permana, 2020).

Pola kepemimpinan yang baik bagi kalangan dosen yang menjabat struktural di sebuah perguruan tinggi diharapkan akan mampu mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja dosen lainnya dalam perguruan tinggi tersebut (Chauhan et al., 2019). Kepemimpinan yang dilaksanakan di negara-negara kawasan Asia umumnya menganut sistem kolejial kolektif, artinya sistem kepemimpinan yang dijalankan berdasarkan dari perintah atas ke bawah dan diangkat berdasarkan sistem senioritas dari pengalaman dan umur yang dimiliki serta jarang proses kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan prestasi dan profesionalitas (Nazir et al., 2021). Kondisi ini menjadi kian menarik bagi kalangan peneliti khususnya di bidang keilmuan manajemen sumberdaya manusia dan perilaku keorganisasian, karena di era globalisasi dan persaingan yang sangat ketat, seorang pemimpin seharusnya dipilih dan diangkat didasarkan atas pertimbangan profesionalisme kerja, prestasi kerja yang mumpuni, kemampuan komunikasi dan tata kelola yang baik serta integritas dan loyalitas serta komitmen yang tinggi terhadap kepentingan yang lebih besar (Mao et al., 2019)

Kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan sifat atau karakter dari seseorang itu sendiri yang nantinya bisa saja terbawa dalam proses kepemimpinannya, bahkan ada yang timbul karena hasil dari proses pembelajaran (Ye et al., 2019). Beberapa referensi ilmiah menemukan bahwa terdapat tiga model kepemimpinan yang dapat diuraikan sebagai berikut (Ichsan et al., 2021): **kepemimpinan Karismatik** yaitu kepemimpinan yang berasal dari anugerah Tuhan, yang mana pemimpin tersebut mempunyai kemampuan luar biasa, magnet yang kuat dan adanya ketertarikan emosional yang kuat dari yang dipimpin kepada pemimpinnya, **kepemimpinan Transaksional** adalah kepemimpinan untuk mengendalikan bawahan dengan cara menggunakan kekuasaan untuk mencapai hasil, **kepemimpinan Transformasional** merupakan model kepemimpinan yang efektif dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional yang mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan menekankan pada beberapa faktor antara lain perhatian (*attention*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*) dan resiko (*risk*) 4 (empat) perilaku spesifik dari Kepemimpinan Transformasional (Purba & Sudibjo, 2020). Seorang pemimpin dapat dikategorikan mempunyai sifat kepemimpinan transformasional manakala

memiliki perilaku sebagai berikut : **Credible**, artinya mempunyai sifat konsisten dan komitmen yang tinggi apa yang diucapkannya dengan yang diperbuat, **Creation Opportunities**, artinya menciptakan peluang bagi orang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, **Caring**, artinya menunjukkan kepedulian kepada orang lain sehingga membuat bawahan merasa diakui menjadi bagian dari organisasi, dan **Communication**, artinya mempunyai ketrampilan komunikasi yang baik dengan orang lain.

Pada kepemimpinan transformasional juga memiliki 3 (tiga) aspek penting yang dipandang perlu untuk mendapatkan perhatian khususnya di kalangan dosen yayasan pada perguruan tinggi swasta di kota Yogyakarta (Castellano et al., 2021) yaitu: **Vision**, adalah kemampuan bagaimana seorang pemimpin mampu menggambarkan, menjelaskan dan meyakinkan para bawahannya tentang kondisi masa depan yang akan diinginkannya atau diwujudkannya. **Power**, adalah suatu pengaruh yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mengendalikan kuasa dan kendali terhadap orang lain demi mewujudkan apa yang menjadi keinginan atau harapannya. **Self-Confidence**, merupakan kondisi internal yang dimiliki seorang pemimpin untuk berani mengambil keputusan dan sekaligus bertindak karena yang bersangkutan memiliki kemampuan, pengalaman dan atau kesanggupan tertentu atas segala sesuatu baik sedang dialaminya maupun yang akan dialaminya di kemudian hari.

**Power** atau kekuasaan yang dimiliki oleh seorang dosen di Perguruan tinggi juga sangat penting dalam mengendalikan berbagai aspek kebutuhan atau keinginan demi kemajuan sebuah perguruan tinggi terutama perguruan tinggi swasta (Mao et al., 2019). Konsep power secara umum dan khusus melekat dengan konsep kepemimpinan (Tang et al., 2020), artinya di mana kepemimpinan yang dimiliki seseorang maka pada dirinya akan melekat pula power atau kekuasaan dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin (Purwanto, 2019). **Power** merupakan motif dari aspek lainnya sangat kuat bagi seorang pemimpin dalam sebuah perguruan tinggi agar didapat keberhasilan yang tinggi dalam memimpin suatu organisasi (Qu et al., 2019). **Power** yang dimiliki seorang dosen dengan menjabat jabatan tertentu di perguruan tinggi akan berdampak pada image atau brand tersendiri yang melekat pada dirinya dan lembaga. Ini akan berdampak pula kepada sang pemimpin tersebut bahwa selain dirinya sebagai pemimpin yang memegang komando tertentu namun juga pemimpin tersebut juga sebagai *public relation* (hubungan masyarakat) yang tanpa sadar mampu merekatkan dirinya secara personal, lembaga secara keseluruhan dan pihak ketiga lainnya untuk memperkenalkan atau bahkan mempromosikan Perguruan tingginya kepada hal layak baik di tingkat lokal, nasional, bahkan di tingkat internasional sekalipun (Suessenbach et al., 2019).

Dengan memiliki power seorang leader akan mendapatkan dukungan dari orang lain. Ini berarti seorang leader membutuhkan pengaruh dan kekuasaan untuk bisa mencapai tujuannya (Jackson, 2019). Terdapat 4 (empat) jenis power pada seorang leader atau manager pada umumnya (Frantz et al., 2020), yakni : **Personalized Power** lebih digunakan untuk menunjukkan bahwa kekuasaannya lebih besar dari orang lain, menunjukkan keistimewaan statusnya, **Personal Power** berasal dari keahlian tertentu, sering disebut *Expert Power*, dapat juga berasal karena persahabatan atau disebut *Referent Power*, **Position Power** berasal dari otoritas yang sah atau *Legitimate Power*, secara formal memiliki kendali atas SDM,

finansial dan fasilitas, dan *Prosocial Power* kekuasaan tersebut tersebar di seluruh jenjang jabatan (tidak hanya di puncak jabatan), saling mempengaruhi satu sama lain, memberikan keuntungan, dan pekerjaan mudah terselesaikan.

Terdapat 8 (delapan) unsur dalam Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh bagi seorang *leader* dalam mencapai tujuan organisasi (Kim & Beehr, 2021). Kedelapan unsur tersebut adalah sebagai berikut **budaya organisasi** yang terdiri dari nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, norma-norma yang mengarahkan bagaimana para anggota seharusnya berperilaku, nilai-nilai tentang apa yang seharusnya ada dan diterapkan di dalam organisasi, *Integrity* adalah mempertahankan tingkat kejujuran dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari, *Continuous Improvement* merupakan perbaikan yang berkesinambungan ( terus menerus ) yang bertujuan untuk peningkatan proses kerja organisasi, peningkatan kualitas, efisiensi, atau efektivitas, *Continuous Learning* yaitu pembelajaran berkesinambungan yakni belajar memperluas pengetahuan dan ketrampilan baik melalui proses pembelajaran formal maupun informal, *Interpersonal Communication* yaitu berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan orang-orang di dalam dan di luar organisasi, *Mengelola Bawahan*, yaitu dalam mengelola bawahan pada dasarnya terdapat 4 (empat) tipe bawahan, yakni sebagai berikut : Tipe Konstruktif, Tipe Impulsif, Tipe Rutin, Tipe Subversi.

Adapun penjelasan dari masing-masing tipe tersebut dapat dikelola dengan cara sebagai berikut (Appelbaum et al., 2020): **Tipe Bawahan Konstruktif** berani mengemban tanggung jawab, dapat dipercaya, mampu memahami dan menginterpretasikan keinginan atasan, tidak sekadar meniru atasan, tetapi memiliki pemikiran kreatif, berpandangan kedepan, memiliki ambisi serta tanggap terhadap berbagai situasi, **Bawahan Tipe Rutin** yaitu tingkat kemampuan intelektual dan daya imajinasi di bawah tipe konstruktif, kurang memiliki inisiatif, cenderung gamang jika tanpa petunjuk dan arahan yang jelas, namun jika diarahkan dengan benar, ia dapat bekerja dengan loyal dan sepenuh hati, **Bawahan Tipe Impulsif** yaitu cenderung mudah berubah mengikuti lingkungan (seperti bunglon), melakukan tugas atas dasar suka atau tidak suka pada pimpinan, sangat tidak imajinatif, **Bawahan Tipe Subversif** yaitu sulit dikontrol, tidak memiliki prinsip yang kuat, cenderung memikirkan keuntungan pribadi, dapat menghalalkan berbagai cara untuk mencapai keinginan ( misal: provokasi, menjilat).

### **Creative Thinking**

*Creative Thinking* merupakan pola usaha melalui proses berfikir jernih di luar dari pemikiran akan kekhawatiran gagal atau tak tercapai target (Rudibyani, 2019) namun sebaliknya berani untuk menerima segala macam tantangan dan rintangan yang sifatnya mungkin baru bagi dirinya, tertantang, dan berbeda dari biasanya sehingga diyakini mampu mendapatkan atau memberikan solusi yang diharapkan (Batlolona et al., 2019).

*Creative thinking* dapat dilakukan dan terwujud didasari atas pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang (Zeb et al., 2021). Seseorang akan mampu berfikir secara kreatif apabila dirinya mampu untuk kritis dan selalu menginginkan adanya rasa ingin tahu yang tinggi terhadap apa yang mereka lihat, pikirkan, dengarkan, rasakan, dan reka sehingga timbul adanya gerak motoric dari pola pikirnya baik secara psikologis dan motoric (Widana et al., 2020).

Proses berfikir secara kreatif diawali dengan rasa ingin tahu seseorang untuk

menganalisis dan mencari tahu solusi apa yang nantinya akan diperbuat, dan secara garis besar dapat dirumuskan sebagai berikut (Martinaityte et al., 2019):



### Hubungan Antara Leadership Dengan Team Performance

Hasil penelitian melalui artikel ilmiah menunjukkan dan membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan kuat antara leadership (kepemimpinan) dalam suatu organisasi terhadap kinerja pegawai (Buil et al., 2019). Selanjutnya (Prasetyo et al., 2021) bahwa kinerja kalangan dosen dalam perguruan tinggi baik yang berjenis institute, akademi bahkan universitas sangat bergantung pada baik atau buruknya kepemimpinan dan budaya kerja dalam kampus, artinya semakin baik dan kondusif gaya kepemimpinan dan budaya yang bisa diterima oleh setiap dosen, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja para dosen tersebut dalam menjalankan tri dharma perguruan tingginya

Beberapa penelitian juga menemukan temuan yang kontradiktif dari hasil temuan pada umumnya, yaitu salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang ketat dan penuh dengan tekanan terhadap para karyawannya, justru akan memberi semangat dan trigger (penggerak) bagi karyawan tersebut melalui loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi (Kartini et al., 2020). Hal ini didukung pula pada suatu penelitian pada proses coaching para athlete yang hendak bertanding pada tingkat kejuaraan olimpiade se Asia (Atrizka & Pratama, 2022). Atrizka, menemukan bahwa kepemimpinan seorang coach dalam melatih para athlete nya sangat keras dengan penuh disiplin yang tinggi bahkan mengandalkan target waktu dalam berlatih, sehingga menyebabkan para athlete binaannya justru termotivasi dan berkinerja lebih tinggi karena akan muncul kesadaran dari kalangan athlete tersebut bahwa segala harapan untuk menang dalam pertandingan ada pada pundak mereka.

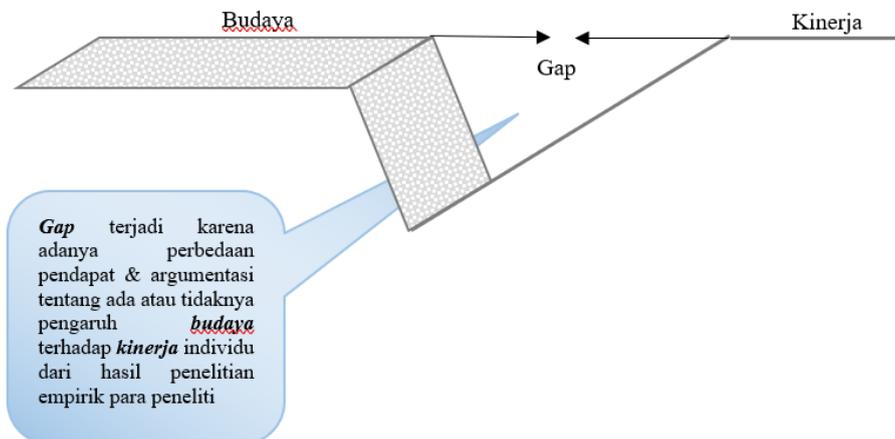
### Hubungan Antara Work Climate Dengan Team Performance

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja tim (Sohn et al., 2019). Iklim kerja yang baik dan kondusif mampu meningkatkan tingkat kinerja dosen dalam sebuah perguruan tinggi (Sohn et al., 2019) dan jika hal tersebut terus-menerus dapat dilakukan maka tingkat komitmen dan loyalitas para dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi juga dapat ditingkatkan (Woznyj et al., 2019).

Hasil penelitian lain menjelaskan bahwa iklim kerja justru berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat kinerja kalangan dosen (Halisah et al., 2021). Dalam penelitian ditemukan bahwa, iklim kerja yang sangat kaku dan meninggalkan kesan serba subjektif serta penuh dengan tekanan dalam lingkungan kerja justru memancing kalangan dosen untuk bergerak maju dan terus berlomba-lomba dalam mengejar prestasinya dalam kinerja tim dan kelompok (Otaeye-Ebede et al., 2020).

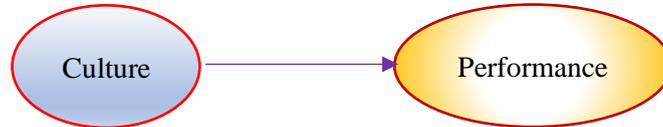
Dari hasil pembahasan di atas jelas beberapa fenomena menarik dapat diangkat menjadi riset yang lebih mendalam dan dapat diperluas untuk keperluan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya fenomena gap pada hubungan antara variabel independen variabel dengan variabel dependen.

**Gambar 1 Gap Penelitian**



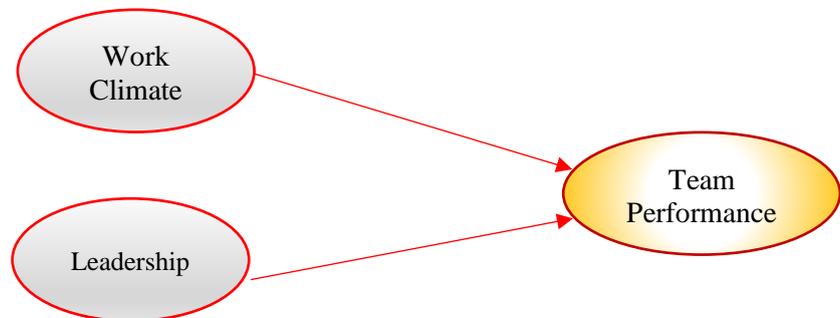
Hasil riset yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja kalangan dosen dapat terlihat dari penelitian (Marbun et al., 2020), (Jardioui et al., 2020), (Jamshed & Majeed, 2019), menyimpulkan bahwa memang tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja, sementara penelitian lainnya menyimpulkan bahwa budaya berpengaruh negatif terhadap kinerja (Feng & Wang, 2019) dan (Tan, 2019).

Gambar 2. Grand Theoretical Model



Dari gambar 2. Peneliti mengajukan model penelitian sederhana yang merupakan *grand theoretical model*. gambar tersebut menjelaskan bahwa diduga adanya keterkaitan antara culture suatu organisasi dengan performance setiap individu dalam organisasi tersebut. Selanjutnya dari gambar 2 tersebut peneliti menurunkan model baru berupa *Empirical Model 1 dan 2* seperti yang tersaji pada gambar 3 dan gambar 4. Empirical model merupakan turunan dari Grand Theoretical Model yang dihasilkan dari kajian secara teoretik dari pendalaman beberapa artikel penelitian dari beberapa jurnal terakreditasi dan juga diperoleh dari hasil kajian analisis di lapangan tentang dinamisasi kondisi objek penelitian yang telah mengalami perubahan secara drastis baik dilihat dari aspek perilaku manusia dalam organisasi tersebut, maupun tempat atau lokasi, data kualitas setiap PTS, dan kemampuan manajerial dari setiap PTS.

Gambar 3. Empirical Model 1



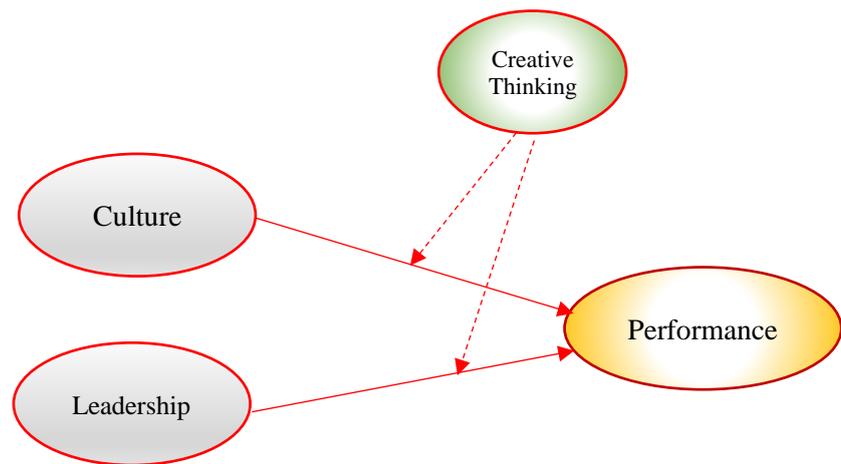
Pada gambar 3 yang merupakan *empirical model 1* (turunan 1 dari *grand theoretical model*) dapat dijelaskan pula dengan menggunakan beberapa penelitian terdahulu dengan mengungkap berbagai research gap yang ada pada artikel di beberapa jurnal tersebut.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa iklim kerja (*work climate*) berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai (Dutta & Sahney, 2022) dan akan semakin tinggi kinerja seseorang dalam suatu organisasi jika iklim kerja yang dianut sangat ketat, penuh dengan tekanan, dan akan diberikan *punishment* jika terjadi banyak kesalahan (Schoppa et al., 2020), (Otake-Ebede et al., 2020), (Hallström et al., 2019), dan (Sandi et al., 2021), serta (Friend et al., 2020). Keterkaitan *leadership* dengan kinerja seseorang dalam suatu organisasi juga memiliki riset gap, dimana sudah banyak penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Peters

et al., 2019), (Ahluwalia, 2020), (Jensen et al., 2020), (Ye et al., 2019), (Torlak et al., 2022), dan (Nazir et al., 2021).

Dari gambar 3 maka peneliti mengembangkan model penelitian empirik menjadi model dengan menggunakan variabel moderating. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan penelitian agar ditemukannya *novelty* yang bisa berasal dari variabel baru, atau proses keterkaitan antar variabel dalam suatu model penelitian, seperti yang tertera pada gambar 4 di bawah ini:

Gambar 4. Empirical Model 2



Dari gambar 4 tersebut, peneliti mengeluarkan proposisi berupa teori baru variabel moderating yang dimunculkan (dikonsepskan) yang merupakan salah satu *novelty* dalam penelitian ini) bahwa *creative thinking* dapat diproposisikan sebagai berikut:

*“Creative Thinking adalah suatu pola pikir yang dikembangkan oleh seseorang dalam melihat segala perubahan sebagai suatu peluang, kekuatan untuk diterima sebagai fondasi mindset dalam menggapai suatu tujuan. Creative thinking ini jika diimplementasikan secara baik dan mendalam akan berpotensi dalam mengangkat dana tau meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja.”*

Dalam proposisi tersebut dapat dijelaskan bahwa *creative thinking* merupakan *moderating variable* yang berfungsi untuk memperkuat atau memperlemah *variable independen* dalam mempengaruhi *variable dependen*.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada artikel ini dilakukan untuk mengkalkulasi dan mengetahui serta membantu dalam proses pengambilan keputusan akan seberapa besar pengaruh *work climate* dan *leadership* terhadap kinerja para dosen secara tim. Dari jumlah dosen PTS di kota Yogyakarta sebanyak 1.000 orang (populasi) namun hasil penyebaran kuesioner yang berhasil diterima dan dinyatakan layak untuk dinilai sebanyak 408 orang responden yang seluruhnya adalah para dosen tetap

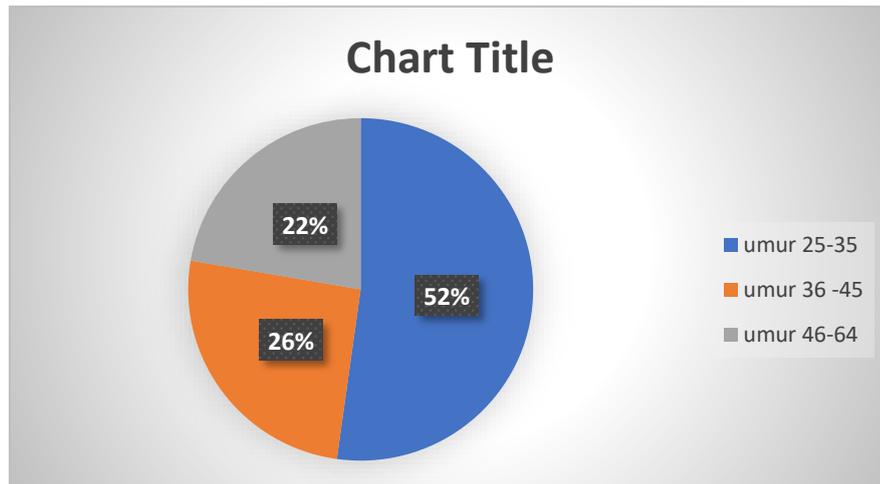
yayasan di Perguruan Tinggi swasta di kota Yogyakarta.

Adapun metode penarikan sampel adalah dengan menggunakan *probability sampling* melalui *simple random sampling* dan dianalisis dengan statistik inferensial dengan teknik konsep pendekatan *structural equation modeling* (SEM) disertai dengan alat bantu program *WarpPLS* dan *SmartPLS* sebagai alat mengolah data.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

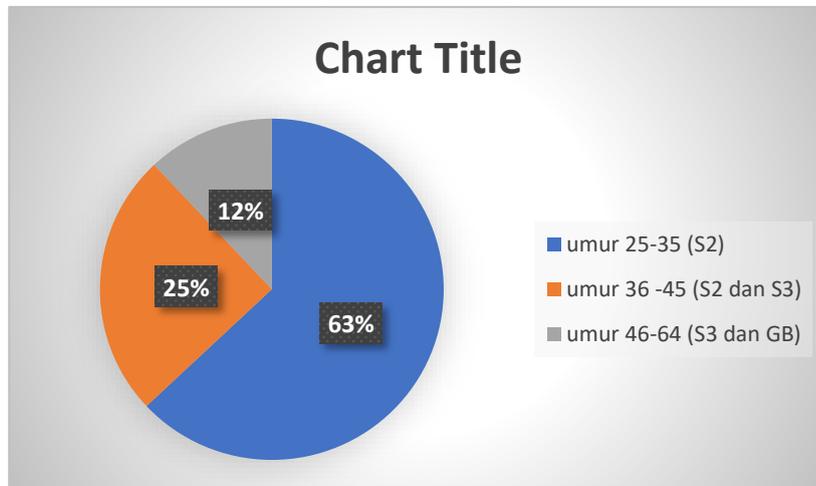
Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis pada karakteristik responden. Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan atas umur dan tingkat pendidikan, yaitu sebagai berikut:

Gambar 5. Karakteristik Responden dari Segi Usia



Menurut hasil wawancara dan penyebaran kuesioner 52% dosen adalah dosen dengan usia muda, ini dikarenakan dengan alasan agar perguruan Tinggi swasta dapat mempersiapkan SDM nya berupa tenaga pendidik dalam jangka waktu yang lebih lama dan memiliki dosen dengan usia yang lebih muda berarti lebih enerjik dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

**Gambar 6. Karakteristik Responden dari Segi Pendidikan**

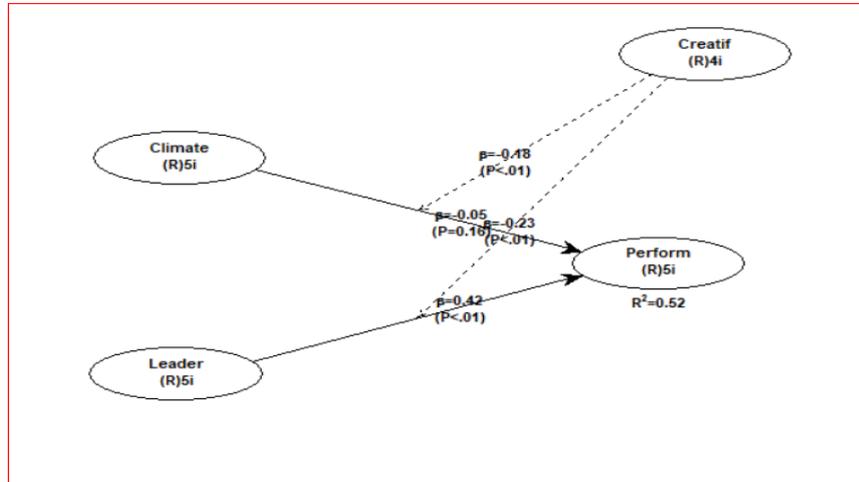


Dari gambar 5 dan Gambar 6. dapat dianalisis bahwa perguruan tinggi swasta di kota Yogyakarta sebagian besar memiliki jumlah dosen yang cukup besar dengan usia muda. Berdasarkan hasil olahan data didapat bahwa pihak perguruan tinggi swasta di daerah tersebut memiliki keinginan untuk melanjutkan pengembangan berupa kemajuan PTS mereka melalui kurikulum yang adaptif serta mampu untuk berkembang sesuai dengan tuntutan zaman melalui pola pikir dan ide-ide baru dari kalangan dosen-dosen muda yang terus berkarya, berintegritas dan akuntabel. Selain itu, PTS di sebagian besar di kota Yogyakarta memiliki jumlah yang cukup besar dengan gelar Magister (S2), yang berarti animo kalangan dosen muda bergelar S2 untuk menekuni bidang profesi sebagai dosen adalah cukup tinggi dan sangat berpotensi dalam pengembangan kampusnya di masa mendatang melalui kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

### **Analisis Model Dengan Sem**

Penggunaan analisis model khususnya pada model empiric dapat digunakan dengan analisis SEM. Alat bantu yang digunakan adalah penggunaan WarpPLS yang dapat ditampilkan sebagai berikut:

Gambar 7. Analisis Model dengan SEM melalui program WarpPLS



Gambar 7 merupakan gambar yang menunjukkan bagaimana peranan moderating variabel terhadap independen variabel baik variable Climate maupun variable leader. Hasil P value menunjukkan bahwa model telah memenuhi unsur kelayakan karena  $P < 0.005$  dan melalui moderating variable (creative thinking) peran Climate dan Leader dalam menciptakan kinerja tim dosen cukup besar yaitu sebesar  $R^2 = 0.52$ . Tabel 2 berikut diperlihatkan hasil model fit dan quality indices; sebagai berikut

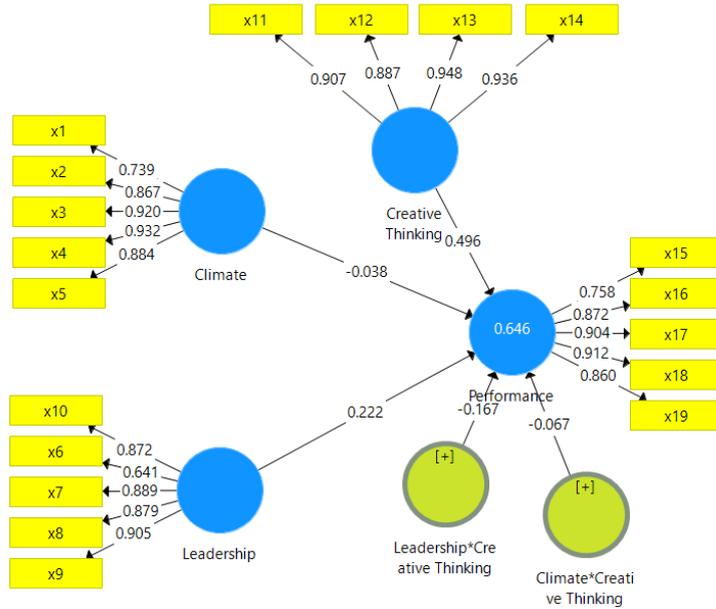
Model fit and quality indices
Average path coefficient (APC)=0.220, $P < 0.001$
Average R-squared (ARS)=0.521, $P < 0.001$
Average adjusted R-squared (AARS)=0.516, $P < 0.001$
Average block VIF (AVIF)=5.584, acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$
Average full collinearity VIF (AFVIF)=2.355, acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$
Tenenhaus GoF (GoF)=0.663, small $\geq 0.1$ , medium $\geq 0.25$ , large $\geq 0.36$
Sympson's paradox ratio (SPR)=0.750, acceptable if $\geq 0.7$ , ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=0.965, acceptable if $\geq 0.9$ , ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if $\geq 0.7$
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if $\geq 0.7$

Secara umum dapat disimpulkan bahwa model telah fit, dengan penjelasan bahwa AVIF =5 masih dalam taraf kewajaran sehingga bisa disimpulkan dapat diterima. Sementara AVFIV = 2,355 yang artinya  $< 3,33$  sehingga dapat dikatakan diterima. Nilai GoF = 0,66 yang artinya  $> 0.36$  sehingga dapat diterima. Besarannya SPR = 0.750 yang artinya  $> 0.70$  maka model dapat diterima. Nilai RSCR = 0.965 yang artinya  $> 0.9$  maka model telah layak. Nilai SSR = 1.000 yang artinya  $> 0.7$  dan NLBCPR = 1.000 yang berarti  $> 0.70$  maka model dapat diterima karena telah FIT.

**Confirmatory Factor Analysis Model Empirik**

Perolehan output dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SmartPLS dapat digambarkan pada gambar 8 sebagai berikut:

Gambar 8. Analisis Model dengan SEM melalui program SmartPLS



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* yang ditunjukkan sudah memenuhi persyaratan minimal yaitu sebesar  $> 0.6$ , dimana variable independent *climate* sudah memenuhi nilai *loading factor*  $> 0.6$ , begitupula dengan independent variable *Leadership* juga sudah memenuhi. Untuk moderating variable yaitu *creative thinking* juga sudah memenuhi *loading factor*  $> 0.6$  dan varibel dependent berupa *performance* juga sudah memenuhi minimal nilai *loading factor*.

Hasil pada gambar 8 juga menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung variable *climate* terhadap *performance* adalah sebesar  $-0.038$ , yang berarti pengaruh iklim kerja terhadap kinerja tim kalangan dosen tetap yayasan bernilai negatif dan sangat kecil. Ini bermakna bahwa semakin khusif dan harmonis iklim kerja di PTS maka justru akan menurunkan tingkat kinerja tim dosen yayasan tersebut, begitupula sebaliknya yaitu sebesar  $-0.038$ .

Variable independent berupa kepemimpinan (*leadership*) secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Tim kalangan dosen yayasan yaitu sebesar  $0.222$ . Ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dijalankan para pejabat struktural di PTS baik di tingkat Rektorat, Dekanat, dan program studi maka akan berpengaruh semakin meningkatnya tingkat kinerja tim kalangan dosen yayasan tersebut dan begitupula sebaliknya sebesar  $0.222$ .

Variable moderasi berupa *creative thinking* mampu memoderasi sebesar  $0.496$  yang berarti pengaruh kinerja tim kalangan dosen akan membaik selain jika iklim kerja PT yang ketat dan penuh pressure atau tnan dan *leadership* yang harmonis dan mendukung setiap pekerjaan kalangan dosen juga dibutuhkan daya berpikir yang kreatif (*creative thinking*) dalam menjalankan tri dharma Perguruan Tinggi.

**Tabel 2. Analisis Construct Realibility dan Validity**

	Cronbach's ...	rho_A	Composite ...	Average Va...
Climate	0.920	0.937	0.940	0.759
Climate*Cre...	1.000	1.000	1.000	1.000
Creative Thi...	0.939	0.947	0.957	0.846
Leadership	0.895	0.914	0.924	0.711
Leadership*...	1.000	1.000	1.000	1.000
Performance	0.914	0.919	0.936	0.745

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai inner model telah memenuhi syarat minimal nilai loading yaitu sebesar .0.5, itu artinya dari alfa crobach keseluruhan variable telah memenuhi ketentuan begitu pula dengan nilai AVE melebihi dari nilai 0.5. Tabel berikut acuan dari pengukuran outer model dan inner model sautu penelitian seperti pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Kelayakan suatu Model**

<b>Outer Model</b>	
Validitas Konvergen	Nilai loading factor > 0.7
Average variance Extracted	Nilai AVE > 0.5
Composite Reliability	Nilai composite reliability > 0.7
<b>Inner Model</b>	
R- Square	R-Square 0.75 (Kuat), 0.5 (Moderate) dan 0.25 (Lemah)
Uji Significance (Uji Hipotesis)	Nilai P value < 0.05
Effect Size	Nilai Effect size 0.35 (Kuat), 0.15 (sedang), dan 0.02 (lemah)

**Tabel 4. Nilai outer loading**

	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
Climate * Cr...	1.165	1.165	0.047	25.011	0.000
Leadership ...	1.116	1.116	0.064	17.296	0.000
x1 <- Climate	0.739	0.737	0.041	17.847	0.000
x10 <- Lead...	0.872	0.873	0.013	67.068	0.000
x11 <- Crea...	0.907	0.908	0.010	92.200	0.000
x12 <- Crea...	0.887	0.885	0.022	40.152	0.000
x13 <- Crea...	0.948	0.948	0.006	170.853	0.000
x14 <- Crea...	0.936	0.936	0.007	142.971	0.000
x15 <- Perfo...	0.758	0.757	0.028	26.722	0.000
x16 <- Perfo...	0.872	0.871	0.014	63.046	0.000
x17 <- Perfo...	0.904	0.904	0.012	74.756	0.000
x18 <- Perfo...	0.912	0.912	0.012	74.813	0.000
x19 <- Perfo...	0.860	0.859	0.021	40.978	0.000
x2 <- Climate	0.867	0.865	0.021	42.108	0.000
x3 <- Climate	0.920	0.920	0.009	98.367	0.000

Dari tabel 4 juga menunjukkan bahwa nilai outer loading semua sudah menunjukkan angka  $> 0.6$  yang berarti model penelitian tidak terjadi autokorelasi antara sesama indikator pada variable tersebut.

Dari hasil analisis dengan menggunakan perangkat analisis SEM dia atas dapat dijelaskan bahwa upaya dalam peningkatan kinerja dosen secara teamwork tidak bisa secara serta merta (langsung) dapat ditingkatkan tanpa adanya dukungan iklim kerja yang kondusif dan komitmen para pemimpinannya untuk dapat membantu dan mengayomi segala tugas dan kebutuhan para dosen tersebut. Namun demikian iklim kerja dan kepemimpinan yang baik dan selaras juga telah terbukti tidak mampu meningkatkan kinerja tim secara langsung sesuai dengan apa yang diharapkan.

Temuan terbaru dari penelitian ini yaitu diperlukan adanya *Creative Thinking* yang handal, kontinu, dan dihasilkan secara sadar tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pihak manapun untuk mewujudkan atau memperkuat peran iklim kerja dan pola kepemimpinan dalam mempengaruhi Kinerja Teamwork dosen di perguruan tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini sudah memberikan bukti dan menghasilkan bahwa, para dosen sebaiknya dituntut untuk memiliki creative thinking dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terlebih profesi ini menuntut adanya pemikiran-pemikiran dengan wawasan yang luas dan selalu adaptif terkoneksi dengan berbagai perkembangan dan bahkan perubahan di setiap ilmu dan pengetahuan yang nantinya tidak hanya berdampak untuk kepentingan dirinya sendiri namun juga untuk kepentingan masyarakat luas

Iklim kerja dan gaya kepemimpinan tidaklah cukup untuk mempengaruhi peningkatan kinerja dosen secara tim, namun dibutuhkan atribut lainnya yang nanti akan menjadi agenda penelitian selanjutnya agar setiap permasalahan dosen dalam menjalankan tri dharma Perguruan Tinggi dapat segera teratasi melalui pendeteksian seluruh komponen yang ada dan terlibat dalam jenjang karir dosen itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini telah memberikan sumbangan berupa pemikiran baru atau *novelty* bahwa adanya variabel baru yang mampu memperkuat variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu dalam penelitian ini berupa variabel *critical thinking*. *Critical Thinking* dimunculkan melalui kajian mendalam terhadap beberapa hasil riset-riset terdahulu yang belum mengungkap bahwa pemikiran kritis dan dari setiap individu sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja tim.

Keterbatasan penelitian ini terdapat pada peran variabel *critical thinking* tersebut yang belum cukup kuat dalam mendukung pengaruh budaya dan kepemimpinan terhadap kinerja tim dosen dalam suatu organisasi.

Diharapkan penelitian di masa mendatang dapat mencoba menjadikan

variabel critical thinking sebagai variabel intervening dan disertai dengan temuan variabel baru lainnya yang dapat mendukung peningkatan kinerja tim kalangan dosen dalam suatu organisasi.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pimpinan dan para dosen tetap yayasan di beberapa Perguruan tinggi swasta di DI Yogyakarta yang berkenan telah membantu dalam proses pengambilan data dan juga berbagai masukan yang langsung ke meja redaksi peneliti.

Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada pihak pengelola jurnal keuangan dan bisnis Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah berkenan memberikan kesempatan dalam publi karya ilmiah ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational Leadership And Innovative Work Behavior: The Role Of Motivation To Learn, Task Complexity And Innovation Climate. *European Journal Of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/Ejim-12-2018-0257>
- Ahluwalia, L. (2020). Empowerment Leadership And Performance: Antecedents. *Technobiz: International Journal Of Business*. <https://ejournal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/837>
- Appelbaum, N. P., Lockeman, K. S., Orr, S., & ... (2020). Perceived Influence Of Power Distance, Psychological Safety, And Team Cohesion On Team Effectiveness. *Journal Of ...* <https://doi.org/10.1080/13561820.2019.1633290>
- Arif, S., Zainudin, H. K., & Hamid, A. (2019). Influence Of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, And Job Satisfaction Of Performance Principles Of Senior High School In Medan City. ... *-Journal (Birci-Journal ...* <https://pdfs.semanticscholar.org/bdfa/9db0ca6f634d11f089a068afec637f2e9ce5.pdf>
- Atrizka, D., & Pratama, I. (2022). The Influence Of Organizational Leadership And Coaches On Indonesian Athletes' Adversity Quotient (Intelligence). ... *De Psicología Del Deporte (Journal Of ...* <https://mail.rpd-online.com/index.php/rpd/article/view/649>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Neginak Industries. *Journal Of ...* <http://ejournal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>
- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2020). Leadership Matters In Crisis-Induced Digital Transformation: How To Lead Service Employees Effectively During The Covid-19 Pandemic. *Journal Of Service ...* <https://doi.org/10.1108/Josm-05-2020-0160>
- Batlolona, J. R., Diantoro, M., & Latifah, E. (2019). Creative Thinking Skills Students In Physics On Solid Material Elasticity. *Journal Of Turkish Science ...* <https://www.tused.org/index.php/tused/article/view/209>

- Borodina, T., Sibgatullina, A., & ... (2019). Developing Creative Thinking In Future Teachers As A Topical Issue Of Higher Education. *Journal Of Social Studies* ....  
<https://www.learntechlib.org/p/216563/>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership And Employee Performance: The Role Of Identification, Engagement And Proactive Personality. *International Journal Of Hospitality Management*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431917308472>
- Castellano, S., Chandavimol, K., Khelladi, I., & ... (2021). Impact Of Self-Leadership And Shared Leadership On The Performance Of Virtual R\&D Teams. *Journal Of Business* ....  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296320308572>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation (Empirical Case Study In Stationery Distributor Companies .... .. *Journal Of Education Management* ....  
<https://www.dinastipub.org/dijemss/article/view/42>
- Dutta, V., & Sahney, S. (2022). Relation Of Principal Instructional Leadership, School Climate, Teacher Job Performance And Student Achievement. *Journal Of Educational Administration*. <https://doi.org/10.1108/Jea-01-2021-0010>
- Feng, J., & Wang, C. (2019). Does Abusive Supervision Always Promote Employees To Hide Knowledge? From Both Reactance And Cor Perspectives. *Journal Of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/Jkm-12-2018-0737>
- Frantz, E., Kendall-Taylor, A., Wright, J., & ... (2020). Personalization Of Power And Repression In Dictatorships. *The Journal Of* .... <https://doi.org/10.1086/706049>
- Friend, S. B., Jaramillo, F., & ... (2020). Ethical Climate At The Frontline: A Meta-Analytic Evaluation. *Journal Of Service* ....  
<https://doi.org/10.1177/1094670519898261>
- Greco, S. F. (2021). Crew Performance Variability In Human Error Probability Quantification: A Methodology Based On Behavioral Patterns From Simulator Data. *Proceedings Of The Institution Of Mechanical Engineers, Part O: Journal Of Risk And Reliability*, 235(4), 637–659.  
<https://doi.org/10.1177/1748006x20986743>
- Gunawan, C. I., Maulyda, M. A., Koisin, E., Laka, Y. H., & ... (2019). *Revolusi Pena: Strategi Sdm Unggul Indonesia*. Books.Google.Com.  
[https://books.google.com/books?hl=en&lr=%5c&id=4mzudwaaqbaj%5c&oi=fnd%5c&pg=pt7%5c&dq=source:book+sumberdaya+manusia+di+yogyakarta%5c&ots=I7u8ovqnfv%5c&sig=Umy\\_Ir76vocxuvmnp2ftof6qy0k](https://books.google.com/books?hl=en&lr=%5c&id=4mzudwaaqbaj%5c&oi=fnd%5c&pg=pt7%5c&dq=source:book+sumberdaya+manusia+di+yogyakarta%5c&ots=I7u8ovqnfv%5c&sig=Umy_Ir76vocxuvmnp2ftof6qy0k)
- Habibah, U. (2022). Pendidikan Masyarakat Miskin Perspektif Kh Ahmad Dahlan. *Opinia De Journal*.  
<https://ejournal.stainumadiun.ac.id/index.php/opinia/article/view/28>
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace Spirituality As A Mediator Between Ethical Climate And Workplace Deviant Behavior. ... *Journal Of Hospitality Management*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431919301914>
- Halisah, A., Jayasingam, S., Ramayah, T., & ... (2021). Social Dilemmas In Knowledge Sharing: An Examination Of The Interplay Between Knowledge Sharing Culture And Performance Climate. *Journal Of Knowledge* ....  
<https://doi.org/10.1108/Jkm-08-2020-0631>

- Hallström, E., Bergman, K., Mifflin, K., Parker, R., & ... (2019). Combined Climate And Nutritional Performance Of Seafoods. *Journal Of Cleaner ...*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652619313162>
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & ... (2021). The Influence Of Leadership Styles, Organizational Changes On Employee Performance With An Environment Work As An Intervening Variable At Pt. Bank Sumut Binjai .... *Journal Of ...*.  
<http://repository.darmaagung.ac.id/id/eprint/112/>
- Jackson, B. (2019). The Power Of Place In Public Leadership Research And Development. *International Journal Of Public Leadership*.  
<https://doi.org/10.1108/Ijpl-09-2019-0059>
- Jamshed, S., & Majeed, N. (2019). Relationship Between Team Culture And Team Performance Through Lens Of Knowledge Sharing And Team Emotional Intelligence. *Journal Of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/Jkm-04-2018-0265>
- Jardioui, M., Garengo, P., & Alami, S. El. (2020). How Organizational Culture Influences Performance Measurement Systems In Smes. ... *Of Productivity And Performance ...*. <https://doi.org/10.1108/Ijppm-10-2018-0363>
- Jensen, M., Potočnik, K., & Chaudhry, S. (2020). A Mixed-Methods Study Of Ceo Transformational Leadership And Firm Performance. *European Management Journal*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237320300773>
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & ... (2021). Effect Of Moderation Of Work Motivation On The Influence Of Organizational Culture On Organizational Commitment And Employee Performance. *International Journal Of ...*.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Ijbe/article/view/6710>
- Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S., & ... (2020). The Influence Of Principal's Leadership, Academic Supervision, And Professional Competence Toward Teachers' Performance. *International Journal ...*.  
[https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Kristiawan/publication/341379494\\_The\\_Influence\\_Of\\_Principal's\\_Leadership\\_Academic\\_Supervision\\_And\\_Professional\\_Competence\\_Toward\\_Teachers'\\_Performance/links/5ebd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-Of-Principals](https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Kristiawan/publication/341379494_The_Influence_Of_Principal's_Leadership_Academic_Supervision_And_Professional_Competence_Toward_Teachers'_Performance/links/5ebd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-Of-Principals)
- Khozin, K. (2019). Praksis Pendidikan Perspektif Integrasi Sains Dan Islam. *Sej (Science Education Journal)*.  
<https://sej.umsida.ac.id/index.php/Sej/article/view/1609>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). The Power Of Empowering Leadership: Allowing And Encouraging Followers To Take Charge Of Their Own Jobs. *The International Journal Of Human Resource ...*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657166>
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The Effects Of High Performance Work Systems In Employees' Service-Oriented Ocb. ... *Journal Of Hospitality Management*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431920301626>
- Lee, H. F., Chiang, H. Y., & Kuo, H. T. (2019). Relationship Between Authentic Leadership And Nurses' Intent To Leave: The Mediating Role Of Work Environment And Burnout. *Journal Of Nursing Management*.  
<https://doi.org/10.1111/Jonm.12648>
- Mao, J., Chiu, C. Y., Owens, B. P., & ... (2019). Growing Followers: Exploring The Effects Of Leader Humility On Follower Self-Expansion, Self-Efficacy, And

- Performance. *Journal Of Management* .... <https://doi.org/10.1111/joms.12395>
- Marbun, D. S., Juliandi, A., & ... (2020). The Effect Of Social Media Culture And Knowledge Transfer On Performance. ... *-Journal (Birci-Journal* .... <https://pdfs.semanticscholar.org/480d/B965a267f64d8eaa96a3c75d627180efd3ea.Pdf>
- Martinaityte, I., Sacramento, C., & ... (2019). Delighting The Customer: Creativity-Oriented High-Performance Work Systems, Frontline Employee Creative Performance, And Customer Satisfaction. *Journal Of* .... <https://doi.org/10.1177/0149206316672532>
- Meinel, M., Wagner, T. F., Baccarella, C. V., & ... (2019). Exploring The Effects Of Creativity Training On Creative Performance And Creative Self-Efficacy: Evidence From A Longitudinal Study. *The Journal Of Creative* .... <https://doi.org/10.1002/job.234>
- Musinguzi, C. (2018). The Relationship Between Leadership Style And Health Worker Motivation, Job Satisfaction And Teamwork In Uganda. *Journal Of Healthcare Leadership, 10*, 21–32. <https://doi.org/10.2147/jhl.S147885>
- Nazir, S., Shafi, A., Asadullah, M. A., Qun, W., & ... (2021). Linking Paternalistic Leadership To Follower's Innovative Work Behavior: The Influence Of Leader-Member Exchange And Employee Voice. *European Journal Of* .... <https://doi.org/10.1108/Ejim-01-2020-0005>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study .... *Journal Of Digital Business* .... <https://www.dinastipub.org/dijdbm/article/view/389>
- Nyoto, N. (2021). Eksplorasi Kinerja Dosen Melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/1792>
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2020). A Multilevel Model Examining The Relationships Between Workplace Spirituality, Ethical Climate And Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective. *Journal Of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8>
- Pakpahan, S. T. D. P. (2021). *Kecerdasan Spiritual (Sq) Dan Kecerdasan Intelektual (Iq) Dalam Moralitas Remaja Berpacaran Upaya Mewujudkan Manusia* .... Books.Google.Com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=%5c&id=M3cseaaqbaj%5c&oi=fnd%5c&pg=pp1%5c&dq=source:book+data+perguruan+tinggi+swasta+di+di+yogyakarta%5c&ots=ufzsadyvpe%5c&sig=qmg8s32xtett7hqdwiropecv5ms>
- Permana, I. A. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Stt Sangkakala). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/2437>
- Peters, G. F., Romi, A. M., & Sanchez, J. M. (2019). The Influence Of Corporate Sustainability Officers On Performance. *Journal Of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3818-1>
- Prasad, D., Mangipudi, D. M. R., & ... (2020). Organizational Climate, Opportunities, Challenges And Psychological Wellbeing Of The Remote Working Employees During Covid-19 Pandemic: A General Linear Model .... *International Journal* ....

- [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3599799](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3599799)
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., & ... (2021). Performance Is Affected By Leadership And Work Culture: A Case Study From Indonesia. ... *Management Journal* .... <http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/3009/>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis Of Transformational Leadership, Work Motivation And Compensation On Employee Performance In Pt. Sago Nauli. ... *And Critics Institute-Journal (Birci-Journal)*. <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/1091>
- Purwanto, A. (2019). Influence Of Leadership, Motivation, Competence, Commitment And Culture On Iso 9001: 2015 Performance In Packaging Industry. *Scholars Journal Of Economics, Business And* .... [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3984816](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3984816)
- Qu, Y. E., Dasborough, M. T., Zhou, M., & Todorova, G. (2019). Should Authentic Leaders Value Power? A Study Of Leaders' Values And Perceived Value Congruence. *Journal Of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3617-0>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & ... (2021). How Toxic Workplace Environment Effects The Employee Engagement: The Mediating Role Of Organizational Support And Employee Wellbeing. *International Journal Of* .... <https://www.mdpi.com/1012248>
- Rudibyani, R. B. (2019). Improving Students' Creative Thinking Ability Through Problem Based Learning Models On Stoichiometric Materials. *Journal Of Physics: Conference Series*. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1155/1/012049>
- Sandi, H., Yunita, N. A., Heikal, M., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2021). ... , Job Characteristics, Emotional Intelligence And Work Motivation As Mediator Variables To Strengthening User Power Performance: An Emperical Evidence From .... *Morfai Journal*. <http://radjapublika.com/index.php/morfai/article/view/14>
- Sari, H. L., & Syarifah, H. (2022). Kh Djazuli's Action In Teaching The Qodiriyah Wa Naqsabandiyah Order To The Srumbung Magelang Village Community. *El Tarikh: Journal Of History, Culture* .... <http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/eltarikh/article/view/8610>
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & ... (2020). Ethical Leadership, Work Engagement, Employees' Well-Being, And Performance: A Cross-Cultural Comparison. *Journal Of Sustainable* .... <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>
- Satmoko, S. E. N. D., & ... (2021). Bab 12. *Book Chapter Pengantar* .... <https://books.google.com/books?hl=en&lr=%5c&id=Zmryeaaqbaj%5c&oi=fnd%5c&pg=pa145%5c&dq=source:book+sumberdaya+manusia+di+yogyakarta%5c&ots=9mr2xsq5ow%5c&sig=W6sqtraicokkpf0o6b4tus-Aha>
- Schoppa, L., Disse, M., & Bachmair, S. (2020). Evaluating The Performance Of Random Forest For Large-Scale Flood Discharge Simulation. *Journal Of Hydrology*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022169420309914>
- Shaikh, H. (2020). Assessing Self-Perceived Interprofessional Collaborative Competency On Advanced Pharmacy Practice Experiences Through Interprofessional Simulations. *American Journal Of Pharmaceutical Education*, 84(4), 421–426. <https://doi.org/10.5688/ajpe7530>
- Simanjuntak, S. T., & Wahyanti, C. T. (2021). Analisis Kinerja Dosen Melaksanakan

- Tri Dharma Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Di Universitas Kristen Satya Wacana. *Jenius (Jurnal Ilmiah ...*  
<https://Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Documents/Detail/2311812>
- Sohn, W., Kim, J. H., Li, M. H., & Brown, R. (2019). The Influence Of Climate On The Effectiveness Of Low Impact Development: A Systematic Review. *Journal Of Environmental Management*.  
<https://Www.Sciencedirect.Com/Science/Article/Pii/S0301479718313070>
- Stoermer, S., Luring, J., & Selmer, J. (2020). The Effects Of Positive Affectivity On Expatriate Creativity And Perceived Performance: What Is The Role Of Perceived Cultural Novelty? ... *Journal Of Intercultural Relations*.  
<https://Www.Sciencedirect.Com/Science/Article/Pii/S0147176720301796>
- Suessenbach, F., Loughnan, S., & ... (2019). The Dominance, Prestige, And Leadership Account Of Social Power Motives. *European Journal ...*  
<https://Doi.Org/10.1002/Per.2184>
- Suhartatik, T. (2020). *Implementasi Peran Supak Gorong Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Books.Google.Com.  
[https://Books.Google.Com/Books?Hl=En%5c&Lr=%5c&Id=Fjx4dwaaqbaj%5c&Oi=Fnd%5c&Pg=Pp1%5c&Dq=Source:Book+Sumberdaya+Manusia+Di+Yogyakarta%5c&Ots=6neh\\_Oskis%5c&Sig=9igtulzfiqrxoyuztb2jzd-P0fy](https://Books.Google.Com/Books?Hl=En%5c&Lr=%5c&Id=Fjx4dwaaqbaj%5c&Oi=Fnd%5c&Pg=Pp1%5c&Dq=Source:Book+Sumberdaya+Manusia+Di+Yogyakarta%5c&Ots=6neh_Oskis%5c&Sig=9igtulzfiqrxoyuztb2jzd-P0fy)
- Sumawijaya, R. A. (2020). Pendidikan Indonesia, Quo Vadis? ... *Di Era 4.0: A Book Chapter Of Indonesian ...*  
[https://Books.Google.Com/Books?Hl=En%5c&Lr=%5c&Id=Sjyieaaaqbaj%5c&Oi=Fnd%5c&Pg=Pa35%5c&Dq=Source:Book+Sumberdaya+Manusia+Di+Yogyakarta%5c&Ots=Dxwkaixj43%5c&Sig=I8\\_\\_5iov9e5dhguk\\_Jldsz636lo](https://Books.Google.Com/Books?Hl=En%5c&Lr=%5c&Id=Sjyieaaaqbaj%5c&Oi=Fnd%5c&Pg=Pa35%5c&Dq=Source:Book+Sumberdaya+Manusia+Di+Yogyakarta%5c&Ots=Dxwkaixj43%5c&Sig=I8__5iov9e5dhguk_Jldsz636lo)
- Tan, B. S. (2019). In Search Of The Link Between Organizational Culture And Performance: A Review From The Conclusion Validity Perspective. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://Doi.Org/10.1108/Lodj-06-2018-0238>
- Tang, G., Chen, Y., Van Knippenberg, D., & ... (2020). Antecedents And Consequences Of Empowering Leadership: Leader Power Distance, Leader Perception Of Team Capability, And Team Innovation. *Journal Of ...*  
<https://Doi.Org/10.1002/Job.2449>
- Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., & Fang, C. H. (2020). Ethical Work Climate, Organizational Identification, Leader-Member-Exchange (Lmx) And Organizational Citizenship Behavior (Ocb) A Study Of Three Star Hotels In ... *International Journal Of ...* <https://Doi.Org/10.1108/Ijchm-07-2018-0563>
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial Work Environment, Work Engagement, And Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model. ... *Journal Of Hospitality Management*.  
<https://Www.Sciencedirect.Com/Science/Article/Pii/S0278431919303810>
- Torlak, N. G., Demir, A., & Budur, T. (2022). Decision-Making, Leadership And Performance Links In Private Education Institutes. *Rajagiri Management Journal*.  
<https://Doi.Org/10.1108/Ramj-10-2020-0061>
- Tran, Q. H. N. (2021). Organisational Culture, Leadership Behaviour And Job Satisfaction In The Vietnam Context. *International Journal Of Organizational Analysis*. <https://Doi.Org/10.1108/Ijoa-10-2019-1919>
- Urman, R. D. (2021). The Effect Of Emergency Manuals On Team Performance During Two Different Simulated Perioperative Crises: A Prospective, Randomized

- Controlled Trial. *Journal Of Clinical Anesthesia*, 68. <https://doi.org/10.1016/j.jclinane.2020.110080>
- Vasquez, E. S. (2020). Impact Of Team Formation Approach On Teamwork Effectiveness And Performance In An Upper-Level Undergraduate Chemical Engineering Laboratory Course. *International Journal Of Engineering Education*, 36(1), 491–501.
- Widana, I. W., Sumandya, I. W., & ... (2020). Analysis Of Conceptual Understanding, Digital Literacy, Motivation, Divergent Of Thinking, And Creativity On The Teachers Skills In Preparing Hots-Based Assessments. *Journal Of Advanced ...*. <http://repo.mahadewa.ac.id/id/eprint/1782/>
- Woznyj, H. M., Heggstad, E. D., & ... (2019). Climate And Organizational Performance In Long-Term Care Facilities: The Role Of Affective Commitment. *Journal Of ...*. <https://doi.org/10.1111/joop.12235>
- Ye, Q., Wang, D., & Guo, W. (2019). Inclusive Leadership And Team Innovation: The Role Of Team Voice And Performance Pressure. *European Management Journal*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237319300209>
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., & ... (2021). The Competing Value Framework Model Of Organizational Culture, Innovation And Performance. ... *Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/Bpmj-11-2019-0464>