

## **Workshop Analisis SOAR untuk Meningkatkan Efikasi Kinerja Tim Penerimaan Mahasiswa Baru Sekolah Tinggi**

**Jyaning Sila Astuti**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya, Universitas Trunojoyo Madura  
Jl. Taman Kampus Selatan, Bangkalan, Jawa Timur, Indonesia 69162  
[jyaning.astuti@trunojoyo.ac.id](mailto:jyaning.astuti@trunojoyo.ac.id)

**Arief Fahmie**

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang Km. 14,5, Sleman, Yogyakarta, Indonesia 55584  
[a.fahmie@uii.ac.id](mailto:a.fahmie@uii.ac.id)

**Sus Budiharto**

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang Km. 14,5, Sleman, Yogyakarta, Indonesia 55584  
[budiharto@uii.ac.id](mailto:budiharto@uii.ac.id)

### Informasi Artikel

Tanggal masuk	01-17-2022
Tanggal revisi	06-04-2022
Tanggal diterima	22-04-2022

### Kata Kunci:

*efikasi kinerja tim;  
analisis SOAR;  
tim penerimaan mahasiswa baru.*

### Keywords:

*team performance efficacy;  
SOAR analysis;  
student admission team.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efikasi kinerja tim dengan melakukan implementasi analisis *strength, opportunities, aspirations, dan result* (SOAR) dalam bentuk *workshop*. Subjek dalam penelitian berjumlah delapan orang yang merupakan anggota tim panitia inti penerimaan mahasiswa baru di Sekolah Tinggi X. Metode penelitian yang digunakan adalah quasi eksperimen dan survei menggunakan skala efikasi kinerja tim yang diadaptasi dari kuesioner kinerja tim Program of All-Inclusive Care for the Elderly (PACE) oleh Temkin-Greener et al. (2004). Data dianalisis menggunakan uji Wilcoxon dan *gain score*. Uji Wilcoxon menunjukkan Z sama dengan -2,033 dan p sama dengan 0,042 untuk efikasi prates ke pascates, dan Z sama dengan -2,524 dan p sama dengan 0,012 dari efikasi prates ke tindak lanjut. Uji *gain score* menunjukkan terjadi peningkatan dua poin hingga 38 poin pada saat pascates dan peningkatan tiga hingga 42 poin pada saat tindak lanjut. Dengan demikian, diketahui bahwa analisis SOAR mampu meningkatkan efikasi kinerja tim. Aspek efikasi kinerja tim yang mengalami peningkatan melalui intervensi *workshop* ini adalah komunikasi dan koordinasi. Subjek yang memahami fungsi analisis SOAR secara luas atau langsung mengimplementasikan metode ini mengalami peningkatan efikasi kinerja tim paling tinggi.

### Abstract

The purpose of this research was to improve team performance efficacy through the implementation of strength, opportunities, aspirations, and result (SOAR) analysis in form of workshop. The subjects of this research were eight people who are the main members of new student admissions team at X High School. The research employed quasi experimental design and survey method which used team performance efficacy scale, adapted from team performance questionnaire for Program of All-Inclusive Care for the Elderly (PACE) by Temkin-Greener et al. (2004). The data of the research were analysed using the Wilcoxon and gain score analysis. The pretest result of team performance efficacy to posttest showed Z is equal to -2.033 and the p is equal to 0.042, and the pretest result of team performance efficacy to follow up showed Z is equal to -2.524 and p is equal to 0.012. The gain score analysis showed two points improvement to 38 points in the posttest measurement and three points improvement to 42 points in the follow up measurement. Aspect of team performance efficacy that affected by SOAR analysis workshop intervention are communication and coordination. Therefore, it can be seen that the implementations of SOAR analysis was able to improve team per-

---

formance efficacy. The subjects who understood the function of SOAR analysis extensively or directly implemented this method might experience the highest improvement of team performance efficacy.



## PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi X didirikan pada tahun 1982. Lembaga ini merupakan lembaga pendidikan tinggi pertama yang didirikan di wilayah Kabupaten X yang terletak di Provinsi Jawa Timur dan bergerak di bidang pendidikan calon guru. Pada perkembangannya, sekolah tinggi ini memiliki empat jurusan, yaitu Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (PIPS) dengan Program Studi (Prodi) Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn), Jurusan Pendidikan Bahasa dan Sastra (PBS) dengan Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia (PBSI), Jurusan Pendidikan Jasmani dan Kesehatan (Penjaskes), serta Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris. Akreditasi untuk Prodi PPKn adalah B, sedangkan akreditasi untuk Prodi PBSI adalah C. Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris dan Penjaskes saat ini masih dalam proses pengajuan akreditasi sebab kedua jurusan tersebut merupakan jurusan baru di Sekolah Tinggi X.

Sekolah Tinggi X melakukan rekrutmen atau penerimaan mahasiswa baru secara rutin setiap tahun. Idealnya, jumlah mahasiswa baru akan meningkat dari tahun ke tahun, atau mencapai target yang ditetapkan. Target ideal penerimaan mahasiswa baru sekolah tinggi ini adalah sesuai daya tampung lembaga, yaitu sejumlah 720 orang. Namun, pada tahun 2015, target penerimaan adalah sejumlah 180 orang dan yang diterima adalah sejumlah 133 orang. Dari dokumen organisasi Sekolah Tinggi X, didapatkan data bahwa jumlah mahasiswa baru terus mengalami penurunan sejak tahun 2011–2015.

Adanya mahasiswa adalah nyawa bagi lembaga pendidikan tinggi. Tanpa adanya mahasiswa, lembaga pendidikan tidak akan dapat bertahan dan menjalankan fungsinya sebagai pendidik. Oleh karena itu, terus menurunnya

jumlah mahasiswa baru merupakan suatu persoalan serius yang harus segera dicari solusinya.

Dari wawancara awal yang dilakukan terhadap civitas akademik, didapatkan informasi bahwa faktor-faktor yang memengaruhi penurunan jumlah mahasiswa baru adalah kinerja tim penerimaan mahasiswa baru (PMB) yang belum optimal, akreditasi program studi yang mana baru dua dari empat program studi yang terakreditasi, semakin banyaknya jumlah kampus di Kabupaten X, serta perubahan regulasi di bidang pendidikan. Dari informasi tersebut, dapat dilihat bahwa ada faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi penurunan jumlah mahasiswa baru. Leo Isaac (n.d.) dalam situs webnya menyatakan bahwa lingkungan internal organisasi adalah yang lebih mudah untuk diubah dan dikontrol melalui proses perencanaan dan manajemen. Oleh karena itu, persoalan yang akan lebih dulu ditangani adalah mengenai kinerja tim PMB.

Gambaran kinerja tim PMB Sekolah Tinggi X periode tahun 2016 adalah sebagaimana yang dipaparkan berikut. Pada periode tersebut, brosur penerimaan mahasiswa baru selesai dicetak pada bulan April setelah siswa sekolah menengah atas (SMA) libur sekolah sehingga brosur yang dikirimkan ke sekolah-sekolah hanya diterima saja oleh pihak sekolah. Hal ini menyebabkan informasi mengenai PMB Sekolah Tinggi X menjadi sulit tersampaikan pada siswa, sedangkan promosi pada bulan-bulan setelah bulan April tidak efektif karena siswa SMA yang menjadi sasaran penerimaan mahasiswa baru sudah keluar dari sekolah. Padahal, promosi ke sekolah-sekolah masih menjadi metode promosi yang paling memengaruhi hasil rekrutmen mahasiswa baru di Sekolah Tinggi X. Sekolah tinggi ini juga belum memublikasikan pene-

rimaan mahasiswa baru di situs web resmi lembaga, bahkan ketika penerimaan mahasiswa baru sudah mulai digulirkan. Dari paparan tersebut, dapat dikatakan bahwa tim PMB Sekolah Tinggi X termasuk lambat dalam melakukan promosi penerimaan mahasiswa baru. Menyikapi keterlambatan tersebut, publikasi harus dioptimalkan menggunakan spanduk, radio, koran, baliho, dan media sosial WhatsApp.

Jika dibandingkan dengan perguruan tinggi lain yang juga berpromosi di wilayah Kabupaten X, sekolah tinggi ini tergolong lambat. Salah satu panitia menuturkan bahwa pada saat pelaksanaan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Sekolah Tinggi X di sekolah-sekolah, brosur dari kampus-kampus lain, seperti Universitas Muhammadiyah Malang dan Institut Teknologi Malang, sudah sampai ke sekolah-sekolah sasaran, sedangkan brosur dari Sekolah Tinggi X yang notabene berada di wilayah X sendiri malah belum ada. PPL ini dilaksanakan pada bulan September–Oktober 2015, sedangkan brosur sekolah tinggi ini dicetak pada bulan April 2016.

Ada satu kondisi eksternal yang patut menjadi perhatian tim PMB Sekolah Tinggi X, yaitu semakin banyaknya pendidikan tinggi di Kabupaten X. Kondisi ini tentunya harus disikapi dengan kinerja yang lebih baik dari tim yang bertugas merekrut calon mahasiswa baru dan memperkenalkan lembaga pendidikan tinggi Sekolah Tinggi X ke masyarakat.

Penelitian ini akan mencoba untuk menyelesaikan persoalan kinerja tim PMB di Sekolah Tinggi X dengan menggunakan pendekatan analisis *strength, opportunities, aspirations*, dan *result* (SOAR). Analisis SOAR dalam penelitian-penelitian terdahulu telah terbukti mampu mendorong kinerja individu, kinerja proyek, dan kinerja organisasi secara maksimal (Bodiford & Camargo-Borges, 2014) di banyak perusahaan dan lembaga pendidikan (Bodiford & Camargo-Borges, 2014; Sprangel, 2009; Stavros & Cooperrider, 2003). Analisis SOAR merupakan bagian dari perspektif psikologi positif dalam

pengembangan organisasi. Analisis SOAR tidak hanya dapat digunakan untuk melakukan analisis dan menentukan *action plan* untuk pengembangan organisasi, tetapi juga dapat digunakan untuk menciptakan pendekatan positif untuk rencana strategis organisasi dan mendukung pendekatan positif pada seluruh *stakeholder* yang terlibat dalam proses ini (Fahmie & Arifudin, 2015).

Pada penelitian Fuadi (2020), analisis SOAR dapat membantu Balai Diklat Aparatur Kelautan dan Perikanan untuk menentukan strategi yang tepat bagi organisasi, yaitu berupa pengembangan *learning management system* bagi organisasi. Selain itu, pada penelitian Saputro (2020), analisis SOAR dapat digunakan untuk mengembangkan strategi pemasaran pada usaha keramba jaring apung (KJA) ikan nila di Sragen. Sejalan dengan penelitian di atas, Fahlevi (2020) menunjukkan hasil yang kurang lebih sama, yaitu analisis SOAR tepat digunakan untuk merencanakan strategi pemasaran yang lebih baik bagi perusahaan. Penelitian Timothea (2018) menggabungkan analisis SOAR dengan matriks IFE dan EFE untuk merumuskan strategi-strategi alternatif untuk pengembangan perusahaan. Cole et al. (2018) menemukan bahwa analisis SOAR mampu menjadi penghubung antara *emotional intelligence* dan *team collaboration*. Dalam penelitian tersebut juga dirumuskan rekomendasi cara untuk menguatkan hubungan antara *emotional intelligence* dan *team collaboration* untuk meningkatkan kinerja tim wirausaha pada usaha tersebut.

Dari penelitian-penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa analisis SOAR terbukti dapat memberikan hasil yang positif ketika digunakan untuk beragam kepentingan di banyak organisasi. Artinya, analisis SOAR tidak hanya dapat meyakinkan para anggota organisasi untuk mencoba menerapkannya, tetapi juga telah menunjukkan hasil positif yang valid.

Menurut Stavros & Wooten (Mills et al., 2013), analisis SOAR adalah sebuah teknik *appreciative inquiry* yang berfokus pada kekuatan

(*strength*), peluang (*opportunities*), aspirasi (*aspirations*), dan juga hasil terukur (*result*). Dijelaskan oleh Cooperrider (Suharjito, 2012) bahwa *strengths* sebagai kekuatan serta aset terbesar yang dimiliki, baik aset yang berwujud maupun yang tidak berwujud; *opportunities* merupakan hasil analisis terhadap lingkungan eksternal untuk mengidentifikasi peluang terbaik yang dimiliki serta dapat dimanfaatkan oleh organisasi; *aspirations* ialah hasil dari proses berbagi aspirasi yang dilakukan oleh para anggota organisasi untuk merancang masa depan yang diinginkan, yang dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan kebanggaan terhadap diri sendiri, pekerjaan, departemen, dan organisasi secara keseluruhan; dan *results* ialah penentuan ukuran atau target dari hasil-hasil yang ingin dicapai dalam perencanaan strategis, yang nantinya akan digunakan untuk mengukur sampai di mana pencapaian organisasi berdasarkan target yang telah disepakati bersama.

Meskipun dari penelitian-penelitian terdahulu analisis SOAR telah terbukti memberikan peningkatan yang signifikan bagi kinerja individu, tim, organisasi, maupun untuk kepentingan lainnya, orang tidak akan begitu saja bersedia untuk menerapkan suatu hal baru. Setiap hal yang baru mengandung resiko yang tidak semua orang bersedia menanggung. Orang akan bersedia untuk menerapkan suatu pendekatan yang baru apabila telah yakin bahwa hal baru itu diprediksi mampu memberikan hasil yang lebih baik. Dalam hal ini, apabila tim PMB telah teryakinkan bahwa kinerja tim mereka akan mengalami peningkatan, maka mereka akan bersedia untuk menjalankan pendekatan baru ini.

Jung & Sosik (Robinson et al., 2006) mengungkapkan bahwa efikasi tim merupakan penentu utama dari kinerja tim. Selain itu, Lindsley, Brass & Thomas (Robinson et al., 2006) mendefinisikan efikasi tim sebagai keyakinan-keyakinan kolektif pekerja bahwa tim akan mampu melaksanakan tugas-tugas spesifik yang diberikan pada tim. Dengan kata lain, efikasi tim adalah keyakinan atau efikasi terhadap kinerja tim.

Aspek-aspek dari efikasi kinerja tim mengadopsi dari Temkin-Greener et al. (2004), yaitu *leadership*, *communication*, *coordination*, *conflict management*, *team cohesion*, dan *team effectiveness*.

Hal-hal yang telah disebutkan di atas menjadi pertimbangan dalam penelitian ini untuk mengarah pada pemberian *workshop* analisis SOAR dengan tujuan meningkatkan efikasi kinerja tim PMB di Sekolah Tinggi X.

## **METODE**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah analisis SOAR, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah efikasi kinerja tim.

Populasi penelitian ini adalah semua anggota tim PMB Sekolah Tinggi X. Sampel dalam penelitian ini dipilih secara non random. Sampel yang dipilih adalah panitia inti dari tim PMB Sekolah Tinggi X sebanyak sebelas orang. Dipilihnya panitia inti ini dengan pertimbangan dari ketua lembaga bahwa orang-orang tersebut adalah yang memegang kunci keberhasilan penerimaan mahasiswa baru di lembaga tersebut.

Desain penelitian yang dipilih untuk tujuan pembuktian efektifitas *workshop* analisis SOAR ini adalah metode quasi eksperimen jenis *time series design*. Menurut Yusuf (2019), jenis penelitian eksperimen memungkinkan peneliti untuk mengontrol variabel bebas dan variabel yang lain sedini mungkin sehingga tingkat kepastian jawaban dari hasil penelitian jauh lebih terkontrol, baik dari validitas internal maupun validitas eksternalnya.

Quasi eksperimen adalah jenis penelitian eksperimen yang menggunakan dua kelompok untuk seluruh rancangan atau menggunakan satu kelompok, tetapi menerapkan perlakuan dan pengukuran berulang. Quasi eksperimen menerapkan pemilihan dan pembagian sampel penelitian secara tidak random (Saifuddin, 2019). *Time series design* adalah desain penelitian yang diawali dengan serangkaian pengukuran sebe-

lum manipulasi dan dilanjutkan dengan serangkaian pengukuran pasca manipulasi. Peneliti mengukur perbedaan pada dua tahap tersebut (Nahartyo, 2013).

Rancangan quasi eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut sebagaimana dikutip dari Nahartyo (2013).

KE O1 → X → O2 → O3
---------------------

Keterangan:

KE = Kelompok Eksperimen

O1 = Pengukuran Prates

O2 = Pengukuran Pascates

O3 = Pengukuran Tindak Lanjut

X = Perlakuan

Ada tiga metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu wawancara, dokumen, dan kuesioner. Wawancara merupakan proses interaksi antara *interviewer* dan *interviewee* sebagai sumber informasi melalui komunikasi langsung untuk bertanya mengenai suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya (Yusuf, 2019).

Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa teks tertulis, artefak, gambar, foto, biografi, dan lain-lain, yang berkaitan dengan orang, sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian-kejadian tertentu. Studi dokumen adalah proses telaah terhadap dokumen (Yusuf, 2019). Jenis data dokumen ini dapat digunakan sebagai data diagnosis *preliminary*, juga dapat digunakan untuk melakukan *cross-check* terhadap informasi yang didapatkan dengan teknik lainnya (Cummings & Worley, 2004).

Kuesioner merupakan suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu yang diberikan pada sekelompok individu untuk mendapatkan data (Yusuf, 2019). Ada dua jenis kuesioner yang digunakan. Pertama adalah kuesioner *brainstorming* analisis SOAR yang digunakan untuk menjajaki pendapat anggota tim PMB mengenai kekuatan, peluang, aspirasi, dan hasil terukur yang diharapkan dari tim mereka. Hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan pada *workshop* analisis SOAR.

Kuesioner kedua mencakup bagian yang mengukur efikasi kinerja tim dan bagian yang mengukur perubahan pengetahuan anggota tim mengenai analisis SOAR. Kuesioner efikasi kinerja tim inilah yang akan digunakan untuk mengukur perubahan efikasi kinerja anggota tim PMB antara sebelum dan setelah diterapkannya analisis SOAR. Kuesioner ini diadaptasi dari kuesioner kinerja tim Program of All-Inclusive Care for the Elderly (PACE) yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya (Temkin-Greener et al., 2004). Ada proses translasi bahasa serta perubahan yang dilakukan terhadap kuesioner tersebut sehingga diperlukan proses uji coba kuesioner pasca adaptasi. Kuesioner yang mengukur perubahan pengetahuan SOAR dibuat oleh peneliti. Uji coba dilakukan pada tim penerimaan mahasiswa baru di sebuah Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) di Bantul dan sebuah Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) di Wates, Yogyakarta, pada 15–16 Juni 2016. Pada uji coba ini, *item* kuesioner efikasi kinerja tim ini terdiri atas 36 pernyataan, yang mana masing-masing skor nilai untuk tiap pernyataan terentang dari satu hingga tujuh, sedangkan kuesioner yang mengukur pengetahuan anggota tim mengenai analisis SOAR terdiri atas 20 *item*, yang mana masing-masing pernyataan memiliki dua pilihan, yaitu B (benar) dan S (salah).

Pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur dilakukan pasca uji coba. Adapun hasil uji reliabilitas pada kuesioner efikasi kinerja tim yaitu sebesar 0,836. Reliabilitas yang baik berada pada rentang 0–1. Semakin mendekati 1, maka semakin tinggi reliabilitas, dan semakin mendekati 0, maka semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2019).

Berdasarkan hasil pengujian validitas alat ukur pasca uji coba, pada kuesioner efikasi kinerja tim terdapat sembilan *item* yang gugur sehingga jumlah aitem yang akan digunakan dalam penelitian nantinya berjumlah 27 *item*. Pada Tabel 1 berikut, disajikan *blueprint* dari kuesioner efikasi kinerja tim yang dimodifikasi

dari kuesioner kinerja tim PACE oleh Temkin-Greener et al. (2004) dan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1.  
*Blueprint Kuesioner Efikasi Kinerja Tim*

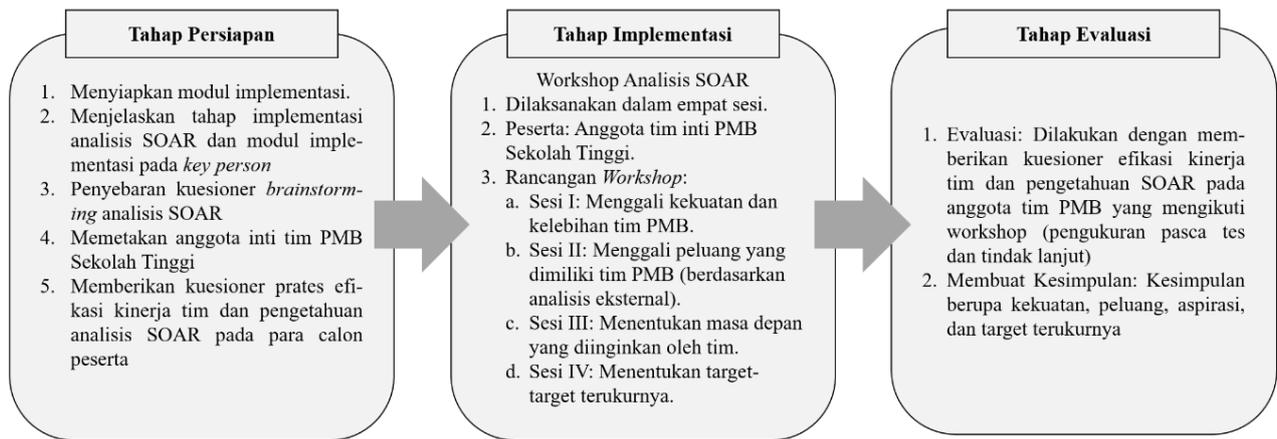
No	Definisi	Aspek	No Item	Total
1	Efikasi kinerja tim merupakan keyakinan anggota kelompok mengenai kemampuan untuk berhasil saat melakukan aktivitas kerja	<i>Leadership</i>	1, 2, 3	3
2		<i>Communication</i>	9, 10, 11, 12, 15, 17	6
3		<i>Coordination</i>	6, 7, 8, 13, 14, 16	6
4		<i>Conflict management</i>	5, 18, 21, 27	4
5		<i>Team cohesion</i>	4, 19	2
6		<i>Team effectiveness</i>	20, 22, 23, 24, 25, 26	6
<b>Jumlah</b>			<b>27</b>	<b>27</b>

Bagian kuesioner mengenai pengetahuan analisis SOAR digunakan untuk mengukur sejauh mana pengetahuan anggota tim sebelum dan setelah *workshop* analisis SOAR dilaksanakan. Kuesioner yang mengukur analisis SOAR disusun dengan mengacu pada penjelasan aspek-aspek analisis SOAR dari Cooperrider, seperti yang dikutip oleh Suharjito (2012) dan Sprangel (2009), serta *item* tambahan untuk melihat pemahaman tentang fungsi analisis SOAR. Kuesioner kinerja tim dan pengetahuan analisis SOAR ini akan diberikan satu kali sebelum subjek diberikan perlakuan atau *treatment* berupa *workshop* analisis SOAR dan dua kali setelah *workshop* analisis SOAR, yaitu pada saat pascates dan tindak lanjut.

Penelitian ini merupakan penelitian quasi eksperimen. Intervensi yang digunakan sebagai *treatment* dalam penelitian ini adalah *workshop* analisis SOAR. *Workshop* merupakan suatu bentuk seminar yang menekankan pada diskusi bebas, pertukaran ide, dan demonstrasi metode aplikasi praktis dari keterampilan-keterampilan dan prinsip. *Workshop* dilakukan secara singkat dan intensif pada kelompok kecil dan berfokus pada *problem-solving* (Spagnoletti et al., 2013). *Workshop* ini akan dilaksanakan dalam empat sesi selama dua hari. Satu hari pertemuan dilaksanakan selama empat jam. Desain *workshop* tersebut adalah sebagai berikut (Gambar 1).

Tabel 2.  
*Blueprint Kuesioner Pengetahuan Analisis SOAR*

No	Definisi	Aspek	No Item	Total
1	Analisis SOAR merupakan teknik <i>appreciative inquiry</i> yang berfokus pada kekuatan ( <i>strengths</i> ), peluang ( <i>opportunities</i> ), aspirasi ( <i>aspirations</i> ), dan hasil ( <i>results</i> )	<i>Strengths</i>	9, 10, 14	3
2		<i>Opportunities</i>	4, 11, 12, 15	4
3		<i>Aspirations</i>	6, 16, 17	3
4		<i>Result</i>	18, 19, 20	3
5	Fungsi analisis SOAR		1, 2, 3, 5, 7, 8, 13	7
<b>Jumlah</b>			<b>20</b>	<b>20</b>



Gambar 1.

Rancangan Implementasi *Workshop* Analisis SOAR

**Teknik Analisis Data: Quasi Eksperimen**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis quasi eksperimen berupa analisis Wilcoxon dan *gain score*. Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner efikasi kinerja tim dan kuesioner pengetahuan analisis SOAR.

Sebelum alat ukur digunakan, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut. Menurut Cronbach (Azwar, 2019), uji validitas yang menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,30 hingga 0,50 telah dapat mencukupi. Uji reliabilitas menggunakan formula alfa Cronbach. Koefisien reliabilitas memiliki rentang antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin mendekati 1, maka semakin tinggi reliabilitasnya (Azwar, 2019). Penghitungan reliabilitas dan validitas menggunakan program SPSS 16 untuk Windows.

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah *workshop* analisis SOAR mampu meningkatkan efikasi kinerja tim. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis Wilcoxon dan *gain*

*score*. Analisis Wilcoxon digunakan untuk melakukan uji beda antara dua populasi yang bersifat berpasangan atau dependen antara satu variabel dengan variabel yang lain (Setiasih & Setianingrum, 2018). Dengan kata lain, uji ini dapat digunakan untuk menganalisis prates-pascates dalam satu kelompok. *Gain score* digunakan untuk melihat peningkatan skor masing-masing individu dalam kelompok. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 untuk Windows (Widhiarso, 2011).

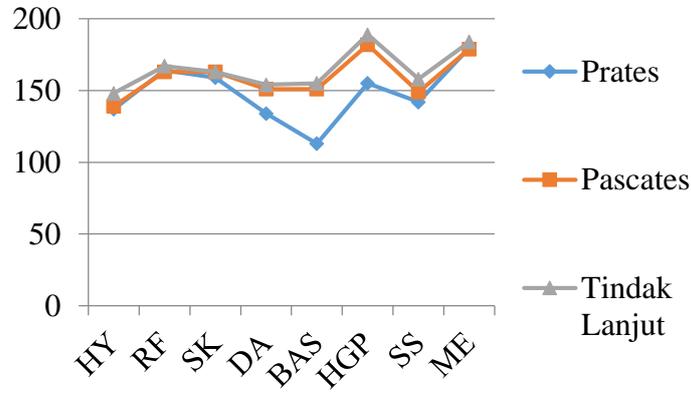
**HASIL**

Subjek yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah sepuluh orang. Namun, dua orang tidak ikut dianalisis sebab kedua subjek tersebut tidak hadir pada hari kedua *workshop*. Pada bagian ini, disajikan deskripsi data dari delapan orang subjek berdasarkan hasil skor prates, pascates, dan tes tindak lanjut (*follow up*). Deskripsi data subjek penelitian tentang efikasi kinerja tim ada di bawah ini.

Tabel 3.  
Deskripsi Data Subjek Penelitian

Subjek	Prates	Pascates	Tindak Lanjut
HY	137	139	148
RF	164	162	167
SK	159	163	163
DA	134	151	154
BAS	113	151	155

Subjek	Prates	Pascates	Tindak Lanjut
HGP	155	182	189
SS	142	149	158
ME	180	179	184



Gambar 2. Grafik Peningkatan Skor Efikasi Kinerja Tim

Tabel 4. Deskripsi Statistik Perbandingan Nilai Efikasi Kinerja Tim

Klasifikasi	Prates	Pascates	Tindak Lanjut
Mean	148	159,5	164,75

Pada tim inti PMB tersebut, diperoleh rerata atau *mean* skor prates sebesar 148, pascates sebesar 159,5, dan tindak lanjut sebesar 164,75. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan efikasi kinerja tim pada anggota tim inti PMB pada saat dilakukan pascates dan tindak lanjut.

Dari data efikasi kinerja tim prates, pasca tes, serta tindak lanjut, dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis Wilcoxon dan *gain score*. Hasil uji Wilcoxon tersebut dipaparkan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Wilcoxon Efikasi Kinerja Tim

	Efikasi Prates-Pascatest	Efikasi Prates-Tindak Lanjut
Z	-2,033	-2,524
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,042	0,012
Keterangan standar signifikansi: a. $p < 0,05$ berarti signifikan; b. $p > 0,05$ berarti tidak signifikan.		

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada nilai efikasi pascates yaitu  $p = 0,042$ , sedangkan nilai efikasi tindak lanjut yaitu  $p = 0,012$ , dan keduanya lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa *workshop* analisis SOAR

berpengaruh terhadap peningkatan efikasi kinerja tim PMB Sekolah Tinggi X.

Untuk mengetahui perubahan skor efikasi kinerja tim per subjek setelah pelaksanaan *workshop* analisis SOAR, dapat dilihat pada tabel penghitungan *gain score* berikut.

Tabel 6.  
Perhitungan *Gain Score*

Subjek	Prates	Pascates	Gain Score
HY	137	139	-2
RF	164	162	2
SK	159	163	-4
DA	134	151	-17
BAS	113	151	-38
HGP	155	182	-27
SS	142	149	-7
ME	180	179	+1
Subjek	Prates	Tindak Lanjut	Gain Score
HY	137	148	-11
RF	164	167	-3
SK	159	163	-4
DA	134	154	-20
BAS	113	155	-42
HGP	155	189	-34
SS	142	158	-16
ME	180	184	-4

Keterangan:  
(+) = penurunan efikasi kinerja tim  
(-) = peningkatan efikasi kinerja tim

Selain pengukuran secara keseluruhan terhadap efikasi kinerja tim, pengukuran skor per aspek juga dilakukan.

- Skor prates dan pascates pada aspek *communication* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,0273, maka nilai  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor komunikasi yang sangat signifikan pada saat prates dan pascates pada kelompok eksperimen. Perbedaan skor tersebut terjadi karena dampak dari *treatment* yang diberikan, yaitu *workshop* analisis SOAR.
- Skor prates dan tindak lanjut pada aspek *communication* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,027, maka nilai  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor komunikasi yang sangat signifikan pada saat prates dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen. Perbedaan skor tersebut terjadi

karena dampak dari *treatment*, yaitu *workshop* analisis SOAR.

- Skor prates dan pascates pada aspek *coordination* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,0115, maka nilai  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor koordinasi yang sangat signifikan pada saat prates dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen. Perbedaan tersebut terjadi karena dampak dari *treatment*, yaitu *workshop* analisis SOAR.
- Skor prates dan tindak lanjut pada aspek *coordination* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,0116, maka nilai  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan skor koordinasi yang sangat signifikan pada saat prates dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen. Perbedaan tersebut terjadi karena dampak

dari adanya *treatment*, yaitu *workshop* analisis SOAR.

- e. Skor prates dan pascates pada aspek *leadership* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,167, maka nilai  $p > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *leadership* prates dengan skor *leadership* pada saat pascates. Hasil uji beda antara skor prates dan pascates yang tidak signifikan memiliki arti bahwa tidak terjadi peningkatan dalam aspek kepemimpinan pada kelompok eksperimen.
  - f. Skor prates dan tindak lanjut pada aspek *leadership* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,09, maka nilai  $p > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara skor *leadership* prates dengan skor *leadership* pada saat tindak lanjut. Hasil uji beda antara skor pascates dan tindak lanjut yang tidak signifikan memiliki arti bahwa tidak terjadi peningkatan dalam aspek kepemimpinan pada kelompok eksperimen.
  - g. Skor prates dan pascates pada aspek *conflict management* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,0865, maka nilai  $p > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan skor koordinasi pada saat prates dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen. Hasil uji beda antara skor pascates dan tindak lanjut yang tidak signifikan memiliki arti bahwa tidak terjadi peningkatan dalam manajemen konflik pada kelompok eksperimen.
  - h. Skor prates dan tindak lanjut pada aspek *conflict management* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi 0,05 dan nilai p sebesar 0,231, maka nilai  $p > 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan pada skor *conflict management* saat *pretest* dan skor pada saat tindak lanjut. Hasil uji beda antara skor prates dan tindak lanjut yang tidak signifikan mempunyai arti bahwa tidak terjadi peningkatan kemampuan manajemen konflik pada kelompok eksperimen.
  - i. Skor prates dan pascates pada aspek *team cohesion* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,084, maka nilai  $p > 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan pada skor *team cohesion* saat prates dan pascates. Hasil uji beda yang tidak signifikan mempunyai arti bahwa tidak terjadi peningkatan kohesi tim pada kelompok eksperimen.
  - j. Skor prates dan tindak lanjut pada aspek *team cohesion* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,114, maka nilai  $p > 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan pada skor *team cohesion* saat pengukuran prates dan saat tindak lanjut. Hasil uji beda yang tidak signifikan mempunyai arti bahwa tidak terjadi peningkatan kohesi tim pada kelompok eksperimen.
  - k. Skor prates dan pascates pada aspek *team effectiveness* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,128, maka nilai  $p > 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan pada skor *team effectiveness* pada saat pengukuran prates dan pascates ini. Hasil uji beda yang tidak signifikan memiliki arti bahwa tidak terjadi peningkatan efektivitas tim pada kelompok eksperimen.
  - l. Skor prates dan tindak lanjut pada aspek *team effectiveness* menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,062, maka nilai  $p > 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan pada skor *team effectiveness* pada saat pengukuran prates dan pascates ini. Hasil uji beda yang tidak signifikan mempunyai arti bahwa tidak terjadi peningkatan efektivitas tim pada kelompok eksperimen.
- Sebagai tambahan, dilakukan pengukuran juga terhadap perubahan pengetahuan subjek

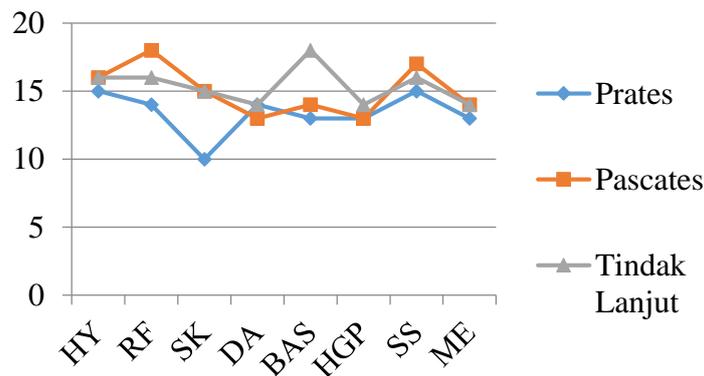
penelitian mengenai analisis SOAR. Berikut disajikan hasilnya.

Tabel 7.  
Data Skor Perubahan Pengetahuan Analisis SOAR

Subjek	Prates	Pascates	Tindak Lanjut
HY	15	16	16
RF	14	18	16
SK	10	15	15
DA	14	13	14
BAS	13	14	18
HGP	13	13	14
SS	15	17	16
ME	13	14	14

Tabel 8.  
Hasil Uji Wilcoxon untuk Pengetahuan Analisis SOAR

	Prates-Pascates	Prates-Tindak Lanjut
Asymp Sig. (2-tailed)	0,0478	0,0158



Gambar 3.  
Grafik Peningkatan Skor Pengetahuan Analisis SOAR

Dari hasil tersebut, dapat diketahui:

- a. Skor prates dan pascates pada pengetahuan tentang analisis SOAR menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,0478, maka nilai  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor pengetahuan tentang analisis SOAR yang sangat signifikan pada saat pengukuran prates dan pascates pada kelompok eksperimen. Perbedaan skor ini terjadi karena adanya *treatment* berupa *workshop* analisis SOAR.
- b. Skor prates dan tindak lanjut pada pengetahuan tentang analisis SOAR menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan nilai p sebesar 0,0158, maka nilai  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor pengetahuan tentang analisis SOAR yang sangat signifikan pada saat pengukuran prates dibandingkan dengan saat pengukuran tindak lanjut. Perbedaan skor ini terjadi karena adanya *treatment* yang diberikan berupa *workshop* analisis SOAR.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efikasi kinerja tim PMB Sekolah Tinggi X dengan mengimplementasikan analisis SOAR dalam bentuk *workshop* analisis SOAR. Berdasarkan perbandingan hasil pengukuran pretes, pascates, dan tindak lanjut terhadap subjek yang diberikan *treatment* berupa *workshop* analisis SOAR, diperoleh nilai  $Z = -2,033$  dan nilai  $p = 0,042$  untuk efikasi kinerja tim pretes ke pascates, serta nilai  $Z = -2,524$  dan nilai  $p = 0,012$  untuk efikasi kinerja tim pretes ke tindak lanjut. Hal itu membuktikan bahwa ada peningkatan efikasi kinerja tim secara signifikan pasca diberikannya *workshop* dan semakin meningkat pada pengukuran tindak lanjut.

Rentang waktu cukup lama antara pengukuran pascates dan tindak lanjut memungkinkan adanya *workshop* atau pelatihan lain yang mempengaruhi. Namun, dari wawancara lanjutan dengan para subjek, diketahui tidak ada *workshop* atau pelatihan untuk pegawai atau dosen di Sekolah Tinggi X pada rentang waktu kedua pengukuran tersebut. Artinya, pengaruh analisis SOAR semakin meningkat pada jangka waktu yang lebih lama. Ini sesuai dengan fakta implementasi analisis SOAR yang terjadi di lapangan. Di Roadway Express Ohio, peningkatan pendapatan terjadi setelah 16 minggu pasca implementasi analisis SOAR dalam *strategic planning* organisasi dan peningkatan pendapatan sebesar 25,7% dibandingkan dengan kuartal yang sama tahun sebelumnya. Pada Weatherhead School of Management, proses transformasional dalam *strategic planning* yang menggunakan analisis SOAR dilakukan selama periode waktu enam bulan (Stavros & Cooperrider, 2003).

Dari enam aspek efikasi kinerja tim, aspek yang meningkat setelah pemberian *workshop* analisis SOAR ini adalah aspek komunikasi dan aspek koordinasi. Artinya, *workshop* analisis SOAR dapat memberikan peningkatan keyakinan komunikasi dan keyakinan koordinasi pada diri para peserta, tetapi belum mampu untuk

meningkatkan keyakinan mengenai empat aspek lainnya.

Untuk melihat bagaimana efikasi kinerja tim dapat dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan semua aspeknya. Empat aspek efikasi kinerja tim, yaitu kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, serta manajemen konflik, akan memengaruhi bagaimana aspek kohesi tim. Selanjutnya, kohesi tim akan memperlihatkan bagaimana efikasi kinerja tim (Temkin-Greener et al., 2004). Mengacu pada teori tersebut, dapat dikatakan ada dua dari empat aspek dasar, yaitu komunikasi dan koordinasi, yang kemudian berpengaruh besar terhadap kohesi tim secara positif. Hasil ini dapat diartikan sebagai kohesi tim belum optimal. Ketika kohesi tim belum optimal, maka efikasi kinerja tim pun belum dapat optimal.

Hasil *workshop* yang baru dapat meningkatkan dua aspek dari keseluruhan aspek dimungkinkan karena terbatasnya jumlah anggota tim PMB Sekolah Tinggi X yang berpartisipasi pada saat *workshop* dilaksanakan. Hal ini menyebabkan informasi mengenai kekuatan, peluang, aspirasi, serta hasil terukur yang telah digali melalui survei sebelum *workshop*, belum dapat didiskusikan lagi secara optimal untuk dapat diterapkan secara riil bagi tim PMB Sekolah Tinggi X ini.

Meskipun diberikan perlakuan yang sama, setiap orang bisa jadi menunjukkan hasil yang berbeda. Dari dua subjek dengan peningkatan efikasi kinerja tim tertinggi, BAS memahami bahwa analisis SOAR merupakan metode *strategic planning* yang dapat digunakan secara luas untuk beragam kepentingan. Dalam waktu dekat, yang bersangkutan berencana menerapkannya untuk pengembangan usaha dan pengembangan pondok. HGP yang merupakan kepala prodi langsung menerapkan analisis SOAR di prodi yang dipimpinnya, terutama dalam kepentingan PMB. Bagi DA dan HY, yang peningkatan efikasinya di bawah BAS dan HGP, menyampaikan bahwa analisis SOAR memberikan wawasan baru tentang strategi dan evaluasi,

tetapi baru dapat diimplementasikan pada periode penerimaan mahasiswa mendatang. Alasan kedua subjek adalah waktu perekrutan mahasiswa baru sudah hampir berakhir ketika *workshop* tentang analisis SOAR diberikan.

Hasil wawancara tambahan terhadap para peserta *workshop* di atas menunjukkan adanya perubahan pada pengetahuan maupun psikologis pada peserta yang mengikuti *workshop* analisis SOAR. Perubahan psikologis tersebut berbentuk tumbuhnya sikap optimis serta perubahan sudut pandang dalam menelaah fenomena di sekitarnya. Selain itu, *workshop* ini memberikan perubahan psikologis berupa tumbuhnya keyakinan para peserta *workshop* bahwa analisis SOAR dapat diaplikasikan untuk menangani persoalan yang sedang terjadi.

Pada saat pengukuran pascates, ada dua peserta yang mengalami penurunan nilai. Penurunan tersebut berkisar antara satu sampai dengan dua poin. Salah satu peserta, yakni RF, secara struktural menjabat sebagai sekretaris di salah satu prodi serta menjadi dosen di luar posisinya sebagai tim PMB Sekolah Tinggi X. Pada saat pengukuran pascates dilaksanakan, sedang ada persiapan acara pergantian pejabat serta pegawai struktural di Sekolah Tinggi X. Dengan mempertimbangkan kebijakan lembaga bahwasanya setiap pegawai ikut dilibatkan dalam setiap kegiatan, banyaknya kesibukan yang harus dijalani bisa menimbulkan kelelahan fisik pada subjek yang bersangkutan sehingga efikasi dirinya secara umum menurun.

Satu peserta lain, yakni ME, nilainya menurun satu poin pada saat pengukuran pascates. Saat pengukuran dilakukan, subjek adalah mahasiswa semester akhir di Sekolah Tinggi X serta menjabat sebagai ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) di sekolah tinggi tersebut. Subjek juga sedang sibuk mempersiapkan persyaratan-persyaratan yudisium (kelulusan) serta mempersiapkan acara mahasiswa di Sekolah Tinggi X. Sama seperti RF, banyaknya kesibukan yang dijalani bisa menimbulkan kelelahan bagi subjek yang bersangkutan sehingga efikasi-

nya secara umum menurun. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Bandura sebagaimana yang dikutip oleh Muretta (2005) bahwa salah satu yang mempengaruhi efikasi diri adalah *physiological arousal*, yaitu penilaian orang mengenai keadaan fisiologis mereka. Menurut Wood & Bandura (Muretta, 2005), umumnya kondisi fisiologis dihubungkan dengan persepsi terhadap efikasi, contohnya kelelahan dihubungkan dengan ketidakmampuan fisik. Selanjutnya, penurunan efikasi diri ini akan mempengaruhi efikasi kinerja tim sebab tidak dapat dipungkiri bahwa tim terdiri atas individu-individu dan individu yang tidak yakin atas kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas akan sulit untuk memberikan hasil yang optimal bagi timnya.

Analisis SOAR pada awalnya dikembangkan untuk pengembangan *strategic planning* organisasi (Bodiford & Camargo-Borges, 2014). Pada *workshop* ini, selain diberikan materi mengenai analisis SOAR, peserta juga dilatih mengenai *strategic planning* dalam bentuk pemetaan kekuatan, peluang, harapan masa depan, serta target terukurnya. Pada kelanjutannya, hasil dari *workshop* yang telah didapatkan dapat dijalankan oleh tim PMB untuk kepentingan Sekolah Tinggi X di tahun berikutnya.

Keterbatasan dari kelemahan penelitian ini berupa penelitian ini melibatkan jumlah subjek yang terbatas, modul analisis SOAR serta perangkat yang digunakan dalam *workshop* disusun oleh peneliti dan belum pernah diujicobakan sebelumnya, waktu dan pelaksanaan yang kurang sesuai rencana disebabkan karena kesibukan masing-masing peserta, serta penelitian ini hanya sampai pada mengukur peningkatan efikasi kinerja tim. Sangat disarankan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan intervensi tidak cukup sampai pada peningkatan efikasi kinerja tim, tetapi lebih baik hingga dapat terlihat apakah ada peningkatan kinerja pada tim atau organisasi yang menjalankan metode ini.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini memberikan informasi baru mengenai keterkaitan analisis SOAR dan efikasi kinerja tim, yaitu analisis SOAR mampu meningkatkan efikasi kinerja tim. Pengaruh tersebut semakin meningkat pada saat pengukuran tindak lanjut. Peningkatan efikasi kinerja tim paling tinggi dialami oleh subjek yang memahami fungsi analisis SOAR secara luas dan peserta yang langsung mengimplementasikan metode ini. Keterbatasan penelitian ini ialah jumlah peserta yang terbatas, modul yang belum pernah diujicobakan sebelum digunakan, waktu dan kondisi pelaksanaan yang kurang sesuai rencana, serta penelitian ini hanya mengukur sampai pada peningkatan efikasi kinerja tim yang terjadi setelah mendapatkan intervensi analisis SOAR dalam bentuk *workshop*.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bodiford, K., & Camargo-Borges, C. (2014). Bridging Research and Practice: Illustrations from Appreciative Inquiry in Doctoral Research. *AI Practitioner*, 16(3), 4–8. <https://doi.org/10.12781/978-1-907549-20-5>
- Cole, M. L., Cox, J. D., & Stavros, J. M. (2018). SOAR as a Mediator of the Relationship Between Emotional Intelligence and Collaboration Among Professionals Working in Teams: Implications for Entrepreneurial Teams. *SAGE Open*, 8(2), 2158244018779109. <https://doi.org/10.1177/2158244018779109>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2004). *Organization Development and Change* (8th ed.). Mason: Thomson South Western.
- Fahlevi, M. R. (2020). *Usulan Perbaikan Strategi Pemasaran Penjualan Jasa Pengisian APAR dengan Metode Analisis SOAR (Strength, Opportunity, Aspirations, Result) (Studi Kasus PT Asta Guna Mandiri)* [Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia]. <https://eprints.umm.ac.id/72150/>
- Fahmie, A., & Arifudin, E. (2015). Implementation of Positive Psychology Approach in Identification Process of Action Research. *International Academic Research Journal of Social Science*, 1(2), 125–130. <http://www.iarjournal.com/wp-content/uploads/19-P125-130.pdf>
- Fuadi, A. (2020). Analisis Strategi SOAR Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan Menuju Corporate University. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.32493/jpkn.v7i1.y2020.p35-46>
- Isaac, L. (n.d.). *Strategic Planning: Environmental Factors in Strategic Planning* [Online Learning for Sports Management]. Retrieved September 30, 2022, from <http://www.leoisaac.com/planning/strat016.htm>
- Mills, M. J., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive Psychology at Work: A Conceptual Review, State-of-Practice Assessment, and A Look Ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153–164. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.776622>
- Muretta, R. J., Jr. (2005). *Exploring the Four Sources of Self-Efficacy* [Doctoral dissertation]. University of Toronto, Toronto, Canada.
- Nahartyo, E. (2013). *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen* (2nd ed.). Sleman: UPP STIM YKPN.
- Robinson, L., Bucic, T., & Ruyter, K. de. (2006). Conceptual Foundations for a Model of Team Efficacy. *ANZMAC 2006 Conference*. ANZMAC 2006 Conference, Brisbane, Qld, 04 December 2006–06 December 2006, Brisband, Qld.

- Saifuddin, A. (2019). *Penelitian Eksperimen dalam Psikologi*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Saputro, A. (2020). *Strategi Pengembangan Pemasaran Menggunakan Analisis SOAR (Strength, Opportunity, Aspiration, Result) dan Matrik QSPM (Studi Kasus: Karamba Jaring Apung Ikan Nila)* [Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia]. <http://eprints.ums.ac.id/84422/>
- Setiasih, & Setianingrum, I. (2018). *Statistik Psikologi: Solusi Masalah Psikologi dengan Statistik*. Sleman: Graha Ilmu.
- Spagnoletti, C. L., Spencer, A. L., Bonnema, R. A., McNamara, M. C., & McNeil, M. A. (2013). Workshop Preparation and Presentation: A Valuable Form of Scholarship for the Clinician-Educator. *Journal of Graduate Medical Education*, 5(1), 155–156. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-12-00379.1>
- Sprangel, J. R., Jr. (2009). *A Study of the Direct and Mediation Effects of the SOAR™ Framework, Trust, and Environmental Management Systems on Chemical Management Services Supplier Performance at Haas TCM Group* [Doctoral dissertation, Lawrence Technological University, Southfield, Michigan]. <https://www.proquest.com/openview/e2c956e307c330471e7e2092a1516dcb/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Stavros, J., & Cooperrider, D. (2003). Strategic Inquiry—Appreciative Intent: Inspiration to SOAR (A New Framework for Strategic Planning). *AI Practitioner*, 1–21. [https://www.academia.edu/19912532/Strategic\\_Inquiry\\_Appreciative\\_Intent\\_Inspiration\\_to\\_SOAR\\_A\\_New\\_Framework\\_for\\_Strategic\\_Planning](https://www.academia.edu/19912532/Strategic_Inquiry_Appreciative_Intent_Inspiration_to_SOAR_A_New_Framework_for_Strategic_Planning)
- Suharjito. (2012). *Perencanaan Strategis Sistem Teknologi Informasi untuk PT ACI* [Master's thesis, Universitas Bina Nusantara, Jakarta, Indonesia]. [http://library.binus.ac.id/Collections/ethesis\\_detail.aspx?ethesid=TSA-2012-0139](http://library.binus.ac.id/Collections/ethesis_detail.aspx?ethesid=TSA-2012-0139)
- Temkin-Greener, H., Gross, D., Kunitz, S. J., & Mukamel, D. (2004). Measuring Interdisciplinary Team Performance in a Long-Term Care Setting. *Medical Care*, 42(5), 472–481. <https://doi.org/10.1097/01.mlr.000124306.28397.e2>
- Timothea, Z. Z. (2018). *Penerapan Analisis SOAR (Strength, Opportunities, Aspirations, Result) Sebagai Landasan Merumuskan Strategi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi* [Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi, Indonesia]. <http://eprints.ummi.ac.id/528/>
- Widhiarso, W. (2011, January 1). *Aplikasi Anava Campuran untuk Desain Eksperimen Pre-Post Test Design* [Teaching Resource]. <https://repository.ugm.ac.id/276182/>
- Yusuf, A. M. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PrenadaMedia Group.