

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology* (6th ed.). Cengage Learning.
- American Psychological Association. (2015). *APA dictionary of psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Betchoo, N. K. (2015). *Managing workplace diversity: a contemporary context*. Bookboon.com.
- Bhatia, M. S. (2009). *Dictionary of psychology and allied sciences*. New Age International (P) Limited.
- Clark-Carter, D. (2010). *Quantitative psychological research: The complete student's companion*. Psychology press.
- Cools, E. & Broeck, H. V. (2007). Development and validation of the cognitive style indicator. *The Journal of Psychology*, 141(4), 359-387.
- Dempster, M., & Hanna, D. (2015). *Research methods in psychology for dummies*. John Wiley & Sons.
- Eagly, A. (2002). Social role theory of sex differences and similarities. In J. Worell. *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender*. Academic Press.
- Faizan, R., Haque, A., Cockrill, A., & Aston, J. (2019). Females at strategic level affecting logistics firms' competitiveness: Qualitative comparative analysis of contrasting gender in Pakistan and Canada. *Forum Scientiae Oeconomia*, 7(1), 57-71.
- Field, A. & Hole, G. (2013). *How to design and report experiments*. SAGE Publication.
- Gomez, L. E., & Bernet, P. (2019). Diversity improves performance and outcomes. *Journal of the National Medical Association*, 111(4), 383-392.
- Guzzo, R. A. & Dickson, M. W. (1996). Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review Psychology*, 47, 307-338.
- Halpern, D. (2002). Sex difference research: Cognitive abilities. In J. Worell. *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender*. Academic Press.
- Hidayatullah, S., Sumarni, S., & Rosita, S. (2020). Pengaruh pengelolaan keberagaman SDM terhadap kinerja karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(3), 107-114.

- Hoever, I. J., van Knippenberg, D., van Ginkel, W. P., & Barkema, H. G. (2012). Fostering team creativity: Perspective taking as key to unlocking diversity's potential. *Journal of Applied Psychology, 97*(5), 982–996.
- Hoogendoorn, S., Oosterbeek, H., & Van Praag, M. (2013). The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment. *Management Science, 59*(7), 1514-1528.
- Hsu, N., Badura, K. L., Newman, D. A., & Speech, M. E. P. (2021). Gender, “masculinity,” and “femininity”: A meta-analytic review of gender differences in agency and communion. *Psychological Bulletin, 147*(10), 987–1011.
- Jackson, S. E., & Joshi, A. (2011). Work team diversity. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol.1*. American Psychological Association.
- Jhangiani, R., & Tarry, H. (2022). *Principles of social psychology* (1st International H5P Ed.). Creative Commons.
- Latipun. (2017). *Psikologi eksperimen*. UMM Press.
- Leary, M. R. (2001). *Introduction to behavioral research methods* (3rd ed.). Allyn and Bacon.
- Levine, J. M., & Hogg, M. A. (2010). *Encyclopedia of group processes and intergroup relations* (Vol. 1). Sage.
- Liao, Z., & Long, S. (2016). Cognitive diversity, alertness, and team performance. *Social Behavior and Personality: an international journal, 44*(2), 209-220.
- Matsumoto, D. (2009). *The cambridge dictionary of psychology*. Cambridge University Press.
- Naqvi, S., Ishtiaq, M., Kanwal, N., Butt, M. U., & Nawaz, S. (2013). Impact of gender diversity on team performance: The moderating role of organizational culture in telecom sector of Pakistan. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities, 2*(4), 228-235.
- Parayitam, S., & Papenhausen, C. (2016). Agreement-seeking behavior, trust, and cognitive diversity in strategic decision making teams. *Journal of Advances in Management Research, 13*(3), 292–315.
- Purwantini, A. H., Putri, I. D. R., & Waharini, F. M. (2021). Pengaruh Keberagaman Gender, Usia, dan Kebangsaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *ACE: Accounting Research Journal, 1*(1), 17-30.
- Rahmi, D. Y. & Indarti, N. (2019). Examining the relationships among cognitive diversity, knowledge sharing and team climate in team innovation. *Team Performance Management, 25* (5/6), 299-317.

- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2015). Pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja keuangan perusahaan dan efisiensi investasi. *SNA XVII Lombok*.
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology* (7th ed.). Routledge.
- Roberson, Q. M. (2013). *Oxford handbook of diversity and work*. Oxford University Press.
- Roeckelein, J. E. (2006). *Elsevier's dictionary of psychological theory*. Elsevier B.V.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. Sage Publications, Inc.
- Rothmann, I. & Cooper, C. (2008). *Organizational and work psychology: Topics in applied psychology*. Hodder Education.
- Schmitz, A. (2012). *A primer on communication studies* (V.1.0). Creative Commons.
- Schulz-Hardt, S., Brodbeck, F. C., Mojzisch, A., Kerschreiter, R., & Frey, D. (2006). Group decision making in hidden profile situations: dissent as a facilitator for decision quality. *Journal of personality and social psychology*, 91(6).
- Smith, C. (2022). Task Performance in Groups. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Oxford Research Encyclopedias.
- Spector, P. E. (2017). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Stasser, G., & Titus, W. (1985). Pooling of unshared information in group decision making: Biased information sampling during discussion. *Journal of personality and social psychology*, 48(6).
- Stasser, G. (1992). Information salience and the discovery of hidden profiles by decision-making groups: A "thought experiment". *Organizational behavior and human decision processes*, 52(1), 156-181.
- Sutherland, S. (1995). *The macmillan dictionary of psychology* (2nd ed.). The Macmillan Press.
- Tausczik, Y., & Huang, X. (2019). The impact of group size on the discovery of hidden profiles in online discussion groups. *ACM Transactions on Social Computing*, 2(3), 1-25.
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2040.

University of Minnesota. (2015). *Principles of social psychology*. University of Minnesota Libraries Publishing.

Urionabarrenetxea, S., Fernandez-Sainz, A., & Garcia-Merino, J. D. (2021). Team diversity and performance in management students: Towards an integrated model. *The International Journal of Management Education*, 19(2), 100478.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Penelitian

Skala *Cognitive Style Indicator* (Cools & Broeck, 2007; telah diadaptasi)

No.	Aitem	STS	TS	N	S	SS
1	Saya suka menganalisis masalah yang ada.					
2	Saya membuat analisis secara terperinci.					
3	Saya mempelajari setiap masalah hingga memahami logika yang mendasarinya.					
4	Sangat penting bagi saya untuk mengembangkan rencana yang jelas.					
5	Saya menyukai rencana yang disusun secara terperinci.					
6	Saya lebih suka melakukan pekerjaan dengan struktur yang jelas.					
7	Saya lebih menyukai pertemuan yang dipersiapkan dengan baik, yang memiliki agenda jelas dan manajemen waktu yang ketat.					
8	Saya suka berkontribusi pada solusi yang bersifat inovatif.					
9	Saya lebih suka mencari solusi yang kreatif.					
10	Saya termotivasi oleh inovasi yang berkelanjutan.					
11	Saya lebih tertarik pada ide-ide baru dibandingkan solusi yang sudah ada.					

Lembar Penilaian Kinerja Kelompok

No.	Aspek	Penilaian	Keterangan
1	Ketepatan	Berhasil menentukan alternatif yang paling optimal	
2	Kecepatan	Durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas	

Catatan:

Lampiran 2: Panduan Eksperimen

PANDUAN EKSPERIMEN *DIVERSITY*

A. Pendahuluan

Penelitian yang berfokus pada proses pembentukan dan pengembangan kelompok mulai mengalami pergeseran fokus pada pemahaman tentang pola interaksi serta proses kelompok yang mendorong kinerja kelompok. Perkembangan studi terkini menghasilkan teori-teori yang berupaya menjelaskan pengaruh *input* seperti kepemimpinan dan komposisi kelompok mampu menghasilkan proses kelompok serta *output* yang bernilai. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa salah satu hal yang dapat memengaruhi perilaku pada level individu maupun kelompok adalah komposisi kelompok yang mencakup kemampuan kognitif, jenis kelamin, ras, dan sebagainya. Oleh karena itu, penelitian demi penelitian terus dilakukan untuk mengkaji pengaruh keberagaman komposisi kelompok terhadap proses dan kinerja kelompok.

Berbagai metode telah dilakukan untuk menyelidiki keberagaman kelompok dan implikasinya terhadap proses serta kinerja kelompok. Mayoritas penelitian yang dilakukan menggunakan metode survei kuantitatif. Pada beberapa studi, penelitian dilakukan dengan metode eksperimen dengan sebagian besar berorientasi pada *setting* manajemen keuangan atau *marketing*. Oleh karena itu, panduan ini dibuat sebagai acuan untuk melaksanakan penelitian eksperimen yang berfokus pada keberagaman kelompok dan media yang dapat digunakan pada situasi serta *setting* yang lebih general. Tujuan modul ini adalah untuk menjelaskan prosedur *Hidden Profile Task* guna memahami perilaku individu dalam kelompok *diversity* maupun kelompok itu sendiri. *Hidden Profile* merupakan tugas atau *task* yang dikembangkan oleh Stasser dan Titus (1985) dan berkembang dalam banyak penelitian yang melibatkan kelompok sebagai subjeknya. Penggunaan *Hidden Profile Task* diharapkan dapat mendorong anggota kelompok untuk saling berbagi informasi dan mengambil keputusan bersama (Stasser & Titus, 1985).

B. Kajian Pustaka

1. *Diversity*

Diversity merupakan situasi yang merujuk pada kondisi populasi yang terdiri atas berbagai faktor, seperti usia, jenis kelamin, gender, suku, kewarganegaraan, ataupun agama (*American Psychological Association [APA], 2007*). Faktor dalam *diversity* merujuk pada seluruh karakteristik yang dimiliki manusia (Rogelberg, 2007). *Diversity* juga dapat dijelaskan sebagai banyaknya perbedaan dan kesamaan antar individu yang berada dalam kelompok yang sama (Roothman & Cooper, 2008). Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *diversity* merupakan kondisi kelompok dengan perbedaan antar-individu di dalamnya berdasarkan karakteristik masing-masing individu. *Diversity* mencakup usia, jenis kelamin, gender, suku, kewarganegaraan, agama, latar belakang pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, *personality* dan lain-lain.

Diversity terbagi dalam dua jenis, yakni *surface-level* dan *deep-level*. *Surface-level diversity* merupakan jenis *diversity* yang dapat diamati dengan mata misalnya usia, jenis kelamin, suku, ukuran tubuh, dan lain-lain. Sedangkan, *deep-level diversity* merupakan jenis *diversity* yang tidak dapat dilihat secara langsung pada individu, misalnya latar belakang pendidikan, sosial-ekonomi, nilai, sikap, dan kepercayaan individu.

2. *Cognitive Style Diversity*

Cognitive style diversity merupakan kondisi *diversity* yang tergolong pada *deep-level diversity*. *Cognitive style diversity* adalah karakteristik individu yang berkaitan dengan cara berpikir, mengingat, mengambil keputusan, dan *problem solving* (APA, 2007). *Cognitive style diversity* terbagi dalam *knowing style*, *planning style*, dan *creating style*. *Knowing style* adalah kecenderungan mencari informasi pada individu sehingga berpotensi untuk menjadi lebih rasional dan menyelesaikan masalah secara jelas. *Planning style* adalah kecenderungan pemenuhan kebutuhan akan struktur yang jelas dalam menyelesaikan masalah oleh individu. Sedangkan, *creating style* adalah kecenderungan mengeksplorasi hal-hal baru dan menjadi lebih kreatif saat individu menghadapi masalah.

3. *Hidden Profile Task*

Hidden Profile merupakan *task* yang dikembangkan oleh Stasser dan Titus (1985) melalui berbagai penelitian yang melibatkan kelompok sebagai subjeknya. Sebagai tugas, pada *Hidden Profile* terdapat pembagian informasi yang berbeda-

beda pada setiap anggota kelompok. Informasi tersebut akan saling mendukung satu sama lain, sehingga diharapkan anggota kelompok dapat saling berbagi informasi dan mengambil keputusan bersama (Stasser & Titus, 1985)

C. Sarana Penelitian

1. Rangkaian kasus *Hidden Profile 1* dan *Hidden Profile 2*
2. Alat perekam suara
3. Alat tulis

D. Pihak yang Terlibat/Manpower

1. Anggota kelompok sejumlah 3 orang (experimentee)
2. Instruktur/Eksperimenter/Peneliti
3. Observer
4. Timekeeper

E. Prosedur Penelitian

1. Persiapan
 - a. Peneliti mempersiapkan sarana dan ruangan yang diperlukan untuk melaksanakan penelitian.
 - b. Observer menempati posisi yang telah disediakan.
 - c. Peneliti mempersilakan partisipan penelitian untuk memasuki ruang eksperimen.
 - d. Partisipan dipersilakan untuk duduk melingkar dengan partisipan lainnya dan mengisi *informed consent*.
 - e. Partisipan diberikan arahan/*briefing* singkat.

“(Salam), para partisipan penelitian. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi pada penelitian ini. Perkenalkan, kami mahasiswa Prodi Psikologi FK Unhas yang saat ini tengah melaksanakan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi. Saya ... (memperkenalkan diri). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendalami perilaku individu maupun kelompok ketika diberi tugas. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, anda akan diberikan tugas untuk menentukan pilihan secara berkelompok. Penelitian ini terdiri atas dua bagian, sehingga anda akan mengerjakan dua tugas di dua kelompok yang berbeda. Untuk mengefisienkan waktu dan rincian lebih jelasnya, mari kita memasuki bagian pertama.”

2. Pelaksanaan

- a. Subjek dibagi ke dalam kelompok heterogen beranggotakan 3 individu berdasarkan *cognitive style*-nya, yaitu *knowing style*, *planning style*, *creating style* dan kombinasi. Kelompok dinyatakan heterogen apabila terdiri atas minimal dua anggota yang memiliki *cognitive style* berbeda.

Instruksi:

“Pada bagian ini, anda akan berdiskusi bersama terkait masalah “SELEKSI KARYAWAN”/“SELEKSI PILOT PENERBANGAN JARAK JAUH”. Pada hadapan anda sekalian telah diberikan kertas yang berisikan informasi mengenai setiap kandidat. Setiap kertas yang diterima individu berisikan informasi yang berbeda-beda. Sehingga anda diminta untuk berbagi informasi yang anda miliki untuk menentukan pemecahan masalah ini. Anda diharapkan untuk memulai bersama-sama dan tidak diperkenankan untuk melihat kertas yang diberikan jika belum diberikan instruksi **MULAI**.”

- b. Kelompok subjek diberikan tugas awal untuk menuliskan daftar acak, misalnya nama buah, hewan, dan lain-lain. Tugas ini dilakukan selama 3 menit.

Instruksi:

“Namun sebelum itu, anda akan diminta untuk menuliskan daftar “NAMA BUAH/HEWAN/KOTA” bersama-sama dengan seluruh anggota kelompok selama 3 menit di kertas yang telah disediakan. Silahkan anda menuliskan nama buah sebanyak-banyaknya, waktu 3 menit kita mulai dari sekarang.”

- c. Kelompok diberi tugas pemecahan masalah berupa *hidden profile task 1* (uraian terlampir pada bagian berikutnya). Setiap subjek akan menerima lembaran informasi dan diberikan waktu 10 menit untuk menganalisis informasi yang diterimanya secara individu.

Instruksi:

“Selanjutnya, bagian ini akan dilakukan dalam dua sesi. Pada sesi pertama, anda diminta untuk memahami isi kertas informasi masing-masing. Silakan anda membaca setiap informasi yang diberikan dengan teliti. Harap untuk tidak berbagi informasi yang anda miliki terlebih dahulu dengan anggota kelompok anda. Pada sesi ini, silakan anda menentukan kriteria yang anda anggap positif dan negatif dari masing-masing kandidat serta memilih kandidat yang menurut

anda paling tepat untuk menduduki posisi tersebut. Sesi ini akan berlangsung selama 10 menit, dimulai dari sekarang.”

- d. Kelompok subjek diminta untuk berdiskusi dalam kelompok selama 25 menit untuk memutuskan penyelesaian masalah yang kelompok anggap paling tepat.

Instruksi:

“Berikutnya, sesi kedua akan berlangsung selama 25 menit dan anda diminta untuk berdiskusi menentukan pemecahan masalah ini. Anda dipersilakan untuk menyampaikan pendapat dan informasi yang anda ketahui kepada anggota kelompok anda, namun anda tidak diperkenankan untuk saling memperlihatkan kertas informasi masing-masing. Jika ternyata sudah didapati solusi sebelum 25 menit, anda dapat mengatakan **SELESAI/MENGANGKAT TANGAN**. Jika kelompok belum menemukan solusi, kelompok dapat meminta tambahan waktu. Perlu anda ketahui, ini bukanlah kompetisi, sehingga anda tidak perlu beradu cepat dengan kelompok lain. Jika instruksi sudah jelas, waktu 25 menit kita mulai dari sekarang.”

- e. Subjek dilibatkan kembali dalam kelompok homogen berdasarkan *cognitive style diversity* yang sama (*knowing/planning/creating*).
- f. Kelompok subjek diberikan tugas awal untuk menuliskan daftar kesamaan setiap anggota kelompok.

Instruksi:

“Melanjutkan ke bagian kedua, sekarang anda diminta untuk menuliskan daftar “KESAMAAN” yang dimiliki seluruh anggota kelompok selama 3 menit di kertas yang telah disediakan. Silahkan anda menuliskan persamaan yang anda miliki sebanyak-banyaknya, waktu 3 menit kita mulai dari sekarang.”

- g. Kelompok diberi tugas pemecahan masalah berupa *hidden profile task 2* (uraian terlampir pada bagian selanjutnya). Prosedur dilanjutkan sebagaimana tertera pada poin c dan d.
- h. Kondisi psikologis partisipan diamati selama proses eksperimen berlangsung dan diukur menggunakan skala observasi.

3. Penutup/Pasca Pelaksanaan

- a. Variabel psikologis partisipan yang tidak teramati selama proses pelaksanaan diukur menggunakan alat ukur berupa skala maupun lembar penilaian.

- b. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan lanjutan untuk memahami lebih lanjut perilaku individu maupun kelompok selama eksperimen berlangsung.
- c. Peneliti melakukan *debriefing* dengan menjelaskan secara singkat mengenai tujuan eksperimen dilakukan.

F. Instrumen

Instrumen pengukuran yang digunakan bergantung pada kebutuhan penelitian dan pemberiannya pun disesuaikan dengan tahap-tahap eksperimen.

1. Pra-Eksperimen

Instrumen pengukuran dapat diberikan sebelum eksperimen untuk mengidentifikasi atau membentuk situasi keberagaman. Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan sebelum eksperimen adalah skala *Cognitive Style Indicator* yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Instrumen digunakan untuk mengidentifikasi *cognitive style* individu dan menjadi acuan dalam pembentukan kelompok.

2. Pelaksanaan Eksperimen

Peneliti melakukan observasi selama proses eksperimen berlangsung guna mengidentifikasi perilaku-perilaku yang muncul berhubungan dengan variabel yang dikaitkan dengan *diversity*. Hasil observasi digunakan untuk menggali lebih lanjut kondisi psikologis partisipan pada wawancara setelah eksperimen.

3. Pasca Eksperimen

Peneliti dapat kembali memberikan instrumen pengukuran untuk mengetahui kondisi psikologis partisipan setelah menjalani eksperimen. Peneliti juga dapat melakukan wawancara lanjutan untuk menggali lebih dalam terkait aspek-aspek yang hendak diukur. Selain itu, peneliti juga dapat melakukan penilaian terhadap hasil diskusi partisipan.

Lampiran 3: *Hidden Profile Task* (Kelompok Triadik)

SELEKSI KARYAWAN

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih kandidat yang akan ditempatkan dalam tugas pekerjaan yang akan datang. Proses rekrutmen telah mempersempit pilihan menjadi empat kandidat yang dinilai berdasarkan sejumlah *soft skill* yang dianggap relevan dengan pekerjaan yang dihadapi. Bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

- Kandidat Arya memiliki kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata
- Kandidat Arya memiliki kemampuan yang tinggi dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kemampuan kandidat Bilal dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru tergolong rendah
- Kandidat Bilal memiliki kemampuan mendengarkan (*listening skill*) yang tinggi
- Kandidat Bilal memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Chandra memiliki kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata
- Kandidat Chandra memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Dion memiliki kemampuan menengah/rata-rata dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Dion memiliki kemampuan berpikir kreatif yang sangat baik

Catatan. Anda berada dalam kelompok beranggotakan tiga orang dan Anda tidak dapat menentukan pilihan yang tepat seorang diri. Pertukaran informasi memungkinkan Anda menemukan informasi-informasi tersembunyi yang tidak Anda miliki.

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi tersebut adalah _____, karena

SELEKSI KARYAWAN

***Lembar Anggota 2**

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih kandidat yang akan ditempatkan dalam tugas pekerjaan yang akan datang. Proses rekrutmen telah mempersempit pilihan menjadi empat kandidat yang dinilai berdasarkan sejumlah *soft skill* yang dianggap relevan dengan pekerjaan yang dihadapi. Bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

- Kandidat Arya memiliki kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata
- Kandidat Arya memiliki kemampuan yang tinggi dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Bilal memiliki kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata
- Kandidat Bilal memiliki kemampuan mendengarkan (*listening skill*) yang tinggi
- Kandidat Bilal memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Chandra memiliki kemampuan mendengarkan (*listening skill*) yang rendah
- Kandidat Chandra memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Dion memiliki kemampuan menengah/rata-rata dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Dion memiliki kemampuan berpikir kreatif yang sangat baik

Catatan. Anda berada dalam kelompok beranggotakan tiga orang dan Anda tidak dapat menentukan pilihan yang tepat seorang diri. Pertukaran informasi memungkinkan Anda menemukan informasi-informasi tersembunyi yang tidak Anda miliki.

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi tersebut adalah _____, karena

SELEKSI KARYAWAN

***Lembar Anggota 3**

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih kandidat yang akan ditempatkan dalam tugas pekerjaan yang akan datang. Proses rekrutmen telah mempersempit pilihan menjadi empat kandidat yang dinilai berdasarkan sejumlah *soft skill* yang dianggap relevan dengan pekerjaan yang dihadapi. Bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

- Kandidat Arya memiliki kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata
- Kandidat Arya mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik
- Kandidat Bilal memiliki kemampuan yang rendah dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Bilal memiliki kemampuan mendengarkan (*listening skill*) yang tinggi
- Kandidat Bilal memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Chandra memiliki kemampuan menengah/rata-rata dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Chandra memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Dion memiliki kemampuan menengah/rata-rata dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Dion mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik

Catatan. Anda berada dalam kelompok beranggotakan tiga orang dan Anda tidak dapat menentukan pilihan yang tepat seorang diri. Pertukaran informasi memungkinkan Anda menemukan informasi-informasi tersembunyi yang tidak Anda miliki.

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi tersebut adalah _____, karena

Keterangan (lembar ini tidak diberikan kepada partisipan penelitian). Berikut dilampirkan informasi dari empat orang kandidat yang telah melamar.

Informasi	Arya	Bilal	Chandra	Dion
Netral	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata (1) • Kemampuan menengah dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menengah dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru (1)
Negatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) rendah (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru tergolong rendah (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) rendah (3) 	-
Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan tinggi dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru (3) • Mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) tinggi (3) • Memiliki etos kerja yang sangat baik (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki etos kerja yang sangat baik (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpikir kreatif yang sangat baik (2) • Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) tinggi (3) • Mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik (4)

Berikut dilampirkan distribusi informasi yang diterima setiap anggota dalam kelompok triadik.

Anggota 1	Anggota 2	Anggota 3
A1, A3+, B2-, B3+, B4+, C1, C4+, D1, D2+	A1, A3+, B1, B3+, B4+, C3-, C4+, D1, D3+	A1, A4+, B2-, B3+, B4+, C2, C4+, D1, D4+

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kandidat Arya, Bilal, Chandra, dan Dion masing-masing memiliki 4 informasi tentang diri mereka. Kandidat Arya dan Bilal masing-masing memiliki 1 informasi netral, 1 informasi negatif, dan 2 informasi positif. Adapun kandidat Chandra memiliki 2 informasi netral, 1 informasi negatif, dan 1 informasi positif. Kandidat Dion memiliki 1 informasi netral, 0 informasi negatif, dan 3 informasi positif. Oleh karena itu, **kandidat yang paling ideal untuk menempati posisi yang dicari adalah kandidat Dion.**

Hidden Profile Task 2

SELEKSI PILOT PENERBANGAN JARAK JAUH

***Lembar Anggota 1**

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih pilot yang akan bertugas dalam penerbangan jarak jauh. Empat kandidat menjadi alternatif, bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

Ahmad	Bayu	Chairil	Dimas
<ul style="list-style-type: none">• Terkadang tidak dapat menerima kritik• Tidak ramah• Dapat mengantisipasi situasi bahaya• Mampu melihat koneksi yang kompleks• Memiliki kemampuan visuospasial yang sangat baik• Memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat baik	<ul style="list-style-type: none">• Terkadang menjadi pemarah• Kadang kala tidak kooperatif• Tetap tenang dalam situasi krisis• Dikenal dapat diandalkan• Pandai menilai kondisi cuaca• Memiliki keterampilan komputer yang sangat baik	<ul style="list-style-type: none">• Memiliki kesulitan dalam mengomunikasikan gagasan• Dianggap sebagai individu yang egosentris• Memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikannya• Dapat membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat• Mampu menangani stres dengan sangat baik• Menciptakan suasana positif dengan krunya	<ul style="list-style-type: none">• Dianggap sebagai individu yang arogan• Memiliki keterampilan kepemimpinan yang relatif lemah• Mampu menanggapi kejadian tak terduga dengan sangat baik• Memiliki kemampuan konsentrasi yang sangat baik• Mampu memecahkan masalah dengan sangat baik• Bertanggung jawab

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi pilot adalah _____, karena

Hidden Profile Task 2

SELEKSI PILOT PENERBANGAN JARAK JAUH

***Lembar Anggota 2**

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih pilot yang akan bertugas dalam penerbangan jarak jauh. Empat kandidat menjadi alternatif, bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

Ahmad	Bayu	Chairil	Dimas
<ul style="list-style-type: none">• Tidak terbuka terhadap ide-ide baru• Kurang terorganisir• Dapat mengantisipasi situasi bahaya• Mampu melihat koneksi yang kompleks• Memiliki kemampuan visuospasial yang sangat baik• Memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat baik	<ul style="list-style-type: none">• Memiliki ingatan yang lemah terhadap angka• Sering berkomentar buruk tentang rekannya• Tetap tenang dalam situasi krisis• Dikenal dapat diandalkan• Pandai menilai kondisi cuaca• Memiliki keterampilan komputer yang sangat baik	<ul style="list-style-type: none">• Memiliki kesulitan dalam mengomunikasikan gagasan• Dianggap sebagai individu yang egosentris• Memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikannya• Dapat membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat• Sangat teliti• Memahami teknologi yang rumit	<ul style="list-style-type: none">• Dianggap sebagai individu yang arogan• Memiliki keterampilan kepemimpinan yang relatif lemah• Mampu menanggapi kejadian tak terduga dengan sangat baik• Memiliki kemampuan konsentrasi yang sangat baik• Mampu memecahkan masalah dengan sangat baik• Bertanggung jawab

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi pilot adalah _____, karena

Hidden Profile Task 2

SELEKSI PILOT PENERBANGAN JARAK JAUH

***Lembar Anggota 3**

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih pilot yang akan bertugas dalam penerbangan jarak jauh. Empat kandidat menjadi alternatif, bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

Ahmad	Bayu	Chairil	Dimas
<ul style="list-style-type: none">• Dikenal sebagai tukang pamer• Senang mengonsumsi makanan tidak sehat• Dapat mengantisipasi situasi bahaya• Mampu melihat koneksi yang kompleks• Memiliki kemampuan visuospasial yang sangat baik• Memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat baik	<ul style="list-style-type: none">• Dikenal sebagai orang yang “sok”• Terkadang menggunakan nada yang salah saat berkomunikasi• Tetap tenang dalam situasi krisis• Dikenal dapat diandalkan• Pandai menilai kondisi cuaca• Memiliki keterampilan komputer yang sangat baik	<ul style="list-style-type: none">• Memiliki kesulitan dalam mengomunikasikan gagasan• Dianggap sebagai individu yang egosentris• Memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikannya• Dapat membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat• Mengutamakan orang lain di atas kepentingannya• Memiliki atensi yang sangat baik	<ul style="list-style-type: none">• Pemurung• Suka menyendiri• Mampu menanggapi kejadian tak terduga dengan sangat baik• Memiliki kemampuan konsentrasi yang sangat baik• Mampu memecahkan masalah dengan sangat baik• Bertanggung jawab

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi pilot adalah _____, karena

Keterangan (lembar ini tidak diberikan kepada partisipan penelitian). Berikut dilampirkan informasi dari empat kandidat.

Informasi	Ahmad	Bayu	Chairil	Dimas
Negatif	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang tidak dapat menerima kritik (1) • Tidak ramah (2) • Tidak terbuka terhadap ide-ide baru (3) • Kurang terorganisir (4) • Dikenal sebagai tukang pameran (5) • Senang mengonsumsi makanan tidak sehat (6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang menjadi pemarah (1) • Kadang kala tidak kooperatif (2) • Memiliki ingatan yang lemah terhadap angka (3) • Sering berkomentar buruk tentang rekannya (4) • Dikenal sebagai orang yang “sok” (5) • Terkadang menggunakan nada yang salah saat berkomunikasi (6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kesulitan dalam mengomunikasikan gagasan (1) • Dianggap sebagai individu yang egosentris (2) • Memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikannya (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dianggap sebagai individu yang arogan (1) • Memiliki keterampilan kepemimpinan yang relatif lemah (2) • Dicap sebagai “si paling tahu” (3) • Memiliki sifat mudah marah (4) • Pemurung (5) • Penyendiri (6)
Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat mengantisipasi situasi bahaya (7) • Mampu melihat koneksi yang kompleks (8) • Memiliki kemampuan visuospatial yang sangat baik (9) • Memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat baik (10) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tetap tenang dalam situasi krisis (7) • Dikenal dapat diandalkan (8) • Pandai menilai kondisi cuaca (9) • Memiliki keterampilan komputer yang sangat baik (10) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat (4) • Mampu menangani stres dengan sangat baik (5) • Menciptakan suasana positif dengan krunya (6) • Sangat teliti (7) • Memahami teknologi yang rumit (8) • Mengutamakan orang lain di atas kepentingannya (9) • Memiliki atensi yang sangat baik (10) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menanggapi kejadian tak terduga dengan sangat baik (7) • Memiliki kemampuan konsentrasi yang sangat baik (8) • Mampu memecahkan masalah dengan sangat baik (9) • Bertanggung jawab (10)

Berikut dilampirkan distribusi informasi yang diterima setiap anggota dalam kelompok triadik.

Anggota 1				Anggota 2				Anggota 3			
A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1-	1-	1-	1-	3-	3-	1-	3-	5-	5-	1-	5-
2-	2-	2-	2-	4-	4-	2-	4-	6-	6-	2-	6-
7+	7+	3+	7+	7+	7+	3+	7+	7+	7+	3+	7+
8+	8+	4+	8+	8+	8+	4+	8+	8+	8+	4+	8+
9+	9+	5+	9+	9+	9+	7+	9+	9+	9+	9+	9+
10+	10+	6+	10+	10+	10+	8+	10+	10+	10+	10+	10+

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa seluruh kandidat memiliki masing-masing 10 informasi tentang diri mereka. Kandidat Ahmad, Bayu, dan Dimas masing-masing memiliki 4 kriteria positif dan 6 kriteria negatif, sedangkan kandidat Chairil memiliki 7 kriteria positif dan 3 kriteria negatif. Oleh karena itu, **kandidat yang paling ideal untuk menempati posisi pilot adalah kandidat Chairil.**

SELEKSI KARYAWAN

***Lembar Anggota 1**

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih kandidat yang akan ditempatkan dalam tugas pekerjaan yang akan datang. Proses rekrutmen telah mempersempit pilihan menjadi empat kandidat yang dinilai berdasarkan sejumlah *soft skill* yang dianggap relevan dengan pekerjaan yang dihadapi. Bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

- Kandidat Arya memiliki kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata
- Kandidat Arya memiliki kemampuan yang tinggi dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Arya mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik
- Kemampuan kandidat Bilal dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru tergolong rendah
- Kandidat Bilal memiliki kemampuan mendengarkan (*listening skill*) yang tinggi
- Kandidat Bilal memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Chandra memiliki kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata
- Kandidat Chandra memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Chandra memiliki kemampuan menengah dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Dion memiliki kemampuan menengah/rata-rata dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Dion memiliki kemampuan berpikir kreatif yang sangat baik

Catatan. Anda berada dalam dan Anda tidak dapat menentukan pilihan yang tepat seorang diri. Pertukaran informasi memungkinkan Anda menemukan informasi-informasi tersembunyi yang tidak Anda miliki.

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi tersebut adalah _____, karena

SELEKSI KARYAWAN

***Lembar Anggota 2**

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih kandidat yang akan ditempatkan dalam tugas pekerjaan yang akan datang. Proses rekrutmen telah mempersempit pilihan menjadi empat kandidat yang dinilai berdasarkan sejumlah *soft skill* yang dianggap relevan dengan pekerjaan yang dihadapi. Bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

- Kandidat Arya memiliki kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata
- Kandidat Arya memiliki kemampuan yang tinggi dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Bilal memiliki kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata
- Kandidat Bilal memiliki kemampuan mendengarkan (*listening skill*) yang tinggi
- Kandidat Bilal memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Chandra memiliki kemampuan mendengarkan (*listening skill*) yang rendah
- Kandidat Chandra memiliki etos kerja yang sangat baik
- Kandidat Chandra memiliki kemampuan menengah dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Dion mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik
- Kandidat Dion memiliki kemampuan menengah/rata-rata dalam hal mempelajari keahlian (*skill*) baru
- Kandidat Dion memiliki kemampuan berpikir kreatif yang sangat baik

Catatan. Anda berada dalam kelompok dan Anda tidak dapat menentukan pilihan yang tepat seorang diri. Pertukaran informasi memungkinkan Anda menemukan informasi-informasi tersembunyi yang tidak Anda miliki.

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi tersebut adalah _____, karena

Keterangan (lembar ini tidak diberikan kepada partisipan penelitian). Berikut dilampirkan informasi dari empat orang kandidat yang telah melamar.

Informasi	Arya	Bilal	Chandra	Dion
Netral	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata (1) • Kemampuan menengah dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menengah dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru (1)
Negatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) rendah (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru tergolong rendah (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) rendah (3) 	-
Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan tinggi dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru (3) • Mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) tinggi (3) • Memiliki etos kerja yang sangat baik (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki etos kerja yang sangat baik (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpikir kreatif yang sangat baik (2) • Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) tinggi (3) • Mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik (4)

Berikut dilampirkan distribusi informasi yang diterima setiap anggota dalam kelompok diadik.

Anggota 1	Anggota 2
A1, A3+, A4+, B2-, B3+, B4+, C1, C2, C4+, D1, D2+	A1, A3+, B1, B3+, B4+, C2, C3-, C4+, D1, D3+, D4+

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kandidat Arya, Bilal, Chandra, dan Dion masing-masing memiliki 4 informasi tentang diri mereka. Kandidat Arya dan Bilal masing-masing memiliki 1 informasi netral, 1 informasi negatif, dan 2 informasi positif. Adapun kandidat Chandra memiliki 2 informasi netral, 1 informasi negatif, dan 1 informasi positif. Kandidat Dion memiliki 1 informasi netral, 0 informasi negatif, dan 3 informasi positif. Oleh karena itu, **kandidat yang paling ideal untuk menempati posisi yang dicari adalah kandidat Dion.**

SELEKSI PILOT PENERBANGAN JARAK JAUH

***Lembar Anggota 1**

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih pilot yang akan bertugas dalam penerbangan jarak jauh. Empat kandidat menjadi alternatif, bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

Ahmad	Bayu	Chairil	Dimas
<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang tidak dapat menerima kritik • Tidak ramah • Dapat mengantisipasi situasi bahaya • Mampu melihat koneksi yang kompleks • Memiliki kemampuan visuospasial yang sangat baik • Memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat baik • Dikenal sebagai tukang pamer 	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang menjadi pemarah • Kadang kala tidak kooperatif • Tetap tenang dalam situasi krisis • Dikenal dapat diandalkan • Pandai menilai kondisi cuaca • Memiliki keterampilan komputer yang sangat baik • Dikenal sebagai orang yang "sok" 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kesulitan dalam mengomunikasikan gagasan • Dianggap sebagai individu yang egosentris • Memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikannya • Dapat membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat • Mampu menangani stres dengan sangat baik • Menciptakan suasana positif dengan krunya • Memiliki atensi yang sangat baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Dianggap sebagai individu yang arogan • Memiliki keterampilan kepemimpinan yang relatif lemah • Mampu menanggapi kejadian tak terduga dengan sangat baik • Memiliki kemampuan konsentrasi yang sangat baik • Mampu memecahkan masalah dengan sangat baik • Bertanggung jawab • Pemurung

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi tersebut adalah _____, karena

SELEKSI PILOT PENERBANGAN JARAK JAUH

***Lembar Anggota 2**

Instruksi. Anda berada di dalam sebuah tim yang ditugaskan untuk memilih pilot yang akan bertugas dalam penerbangan jarak jauh. Empat kandidat menjadi alternatif, bacalah keseluruhan informasi tentang keempat kandidat tersebut dan identifikasi kandidat yang menurut Anda tepat untuk menjalankan tugas ini.

Informasi kandidat. Berikut lampiran informasi keempat kandidat.

Ahmad	Bayu	Chairil	Dimas
<ul style="list-style-type: none"> • Tidak terbuka terhadap ide-ide baru • Kurang terorganisir • Dapat mengantisipasi situasi bahaya • Mampu melihat koneksi yang kompleks • Memiliki kemampuan visuospasial yang sangat baik • Memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat baik • Senang mengonsumsi makanan tidak sehat 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki ingatan yang lemah terhadap angka • Sering berkomentar buruk tentang rekannya • Tetap tenang dalam situasi krisis • Dikenal dapat diandalkan • Pandai menilai kondisi cuaca • Memiliki keterampilan komputer yang sangat baik • Terkadang menggunakan nada yang salah saat berkomunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kesulitan dalam mengomunikasikan gagasan • Dianggap sebagai individu yang egosentris • Memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikannya • Dapat membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat • Sangat teliti • Memahami teknologi yang rumit • Mengutamakan orang lain di atas kepentingannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Dianggap sebagai individu yang arogan • Memiliki keterampilan kepemimpinan yang relatif lemah • Mampu menanggapi kejadian tak terduga dengan sangat baik • Memiliki kemampuan konsentrasi yang sangat baik • Mampu memecahkan masalah dengan sangat baik • Bertanggung jawab • Suka menyendiri

Keputusan. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi tersebut adalah _____, karena

Keterangan (lembar ini tidak diberikan kepada partisipan penelitian). Berikut dilampirkan informasi dari empat kandidat.

Informasi	Ahmad	Bayu	Chairil	Dimas
Negatif	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang tidak dapat menerima kritik (1) • Tidak ramah (2) • Tidak terbuka terhadap ide-ide baru (3) • Kurang terorganisir (4) • Dikenal sebagai tukang pameran (5) • Senang mengonsumsi makanan tidak sehat (6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang menjadi pemarah (1) • Kadang kala tidak kooperatif (2) • Memiliki ingatan yang lemah terhadap angka (3) • Sering berkomentar buruk tentang rekannya (4) • Dikenal sebagai orang yang "sok" (5) • Terkadang menggunakan nada yang salah saat berkomunikasi (6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kesulitan dalam mengomunikasikan gagasan (1) • Dianggap sebagai individu yang egosentris (2) • Memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikannya (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dianggap sebagai individu yang arogan (1) • Memiliki keterampilan kepemimpinan yang relatif lemah (2) • Dicap sebagai "si paling tahu" (3) • Memiliki sifat mudah marah (4) • Pemurung (5) • Penyendiri (6)
Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat mengantisipasi situasi bahaya (7) • Mampu melihat koneksi yang kompleks (8) • Memiliki kemampuan visuospasial yang sangat baik (9) • Memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat baik (10) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tetap tenang dalam situasi krisis (7) • Dikenal dapat diandalkan (8) • Pandai menilai kondisi cuaca (9) • Memiliki keterampilan komputer yang sangat baik (10) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat (4) • Mampu menangani stres dengan sangat baik (5) • Menciptakan suasana positif dengan krunya (6) • Sangat teliti (7) • Memahami teknologi yang rumit (8) • Mengutamakan orang lain di atas kepentingannya (9) • Memiliki atensi yang sangat baik (10) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menanggapi kejadian tak terduga dengan sangat baik (7) • Memiliki kemampuan konsentrasi yang sangat baik (8) • Mampu memecahkan masalah dengan sangat baik (9) • Bertanggung jawab (10)

Berikut dilampirkan distribusi informasi yang diterima setiap anggota dalam kelompok diadik.

Anggota 1				Anggota 2			
A1-, A2-, A5-, A7+, A8+, A9+, A10+	B1-, B2-, B5-, B7+, B8+, B9+, B10+	C1-, C2-, C3-, C4+, C5+, C6+, C10+	D1-, D2-, D5-, D7+, D8+, D9+, D10+	A3-, A4-, A6-, A7+, A8+, A9+, A10+	B3-, B4-, B6-, B7+, B8+, B9+, B10+	C1-, C2-, C3-, C4+, C7+, C8+, C9+	D3-, D4-, D6-, D7+, D8+, D9+, D10+

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh kandidat memiliki masing-masing 10 informasi tentang diri mereka. Kandidat Ahmad, Bayu, dan Dimas masing-masing memiliki 4 kriteria positif dan 6 kriteria negatif, sedangkan kandidat Chairil memiliki 7 kriteria positif dan 3 kriteria negatif. Oleh karena itu, **kandidat yang paling ideal untuk menempati posisi pilot adalah kandidat Chairil.**

Lampiran 5: Uji Validitas dan Reliabilitas Skala CoSI

*Rscript - Validitas

```
library(lavaan)
library(haven)

###importing data
library(haven)
cosi_data <- read_sav("cosi_data.sav")
View(cos_i_data)

###model_cosi1 (before item deleted)
model.cosi1<-'K=~K1+K2+K3+K4
P=~P1+P2+P3+P4+P5+P6+P7
C=~C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7'

###analyze
fit1<-cfa(model.cosi1,data=cosi_data, estimator="MLR", std.lv=TRUE)
summary(fit1,standardized=TRUE,fit.measures=TRUE)

###goodness of fit_1
fitmeasures(fit1,c("pvalue", "chisq", "df", "gfi", "cfi", "rmsea", "srmr", "tli"))

###model_cosi2 (after item deleted)
model.cosi2<-'K=~K2+K3+K4
P=~P1+P3+P4+P5
C=~C1+C2+C3+C5'
fit2<-cfa(model.cosi2,data=cosi_data, estimator="MLR", std.lv=TRUE)
summary(fit2,standardized=TRUE,fit.measures=TRUE)

###goodness of fit_2
fitmeasures(fit2,c("pvalue", "chisq", "df", "gfi", "cfi", "rmsea", "srmr", "tli"))
```

*Rconsole - Validitas

```
> library(lavaan)
> library(haven)
>
> ###importing data
> cosi_data <- read_sav("cosi_data.sav")
> View(cos_i_data)
>
> ###model_cosi1 (before item deleted)
> model.cosi1<-'K=~K1+K2+K3+K4
+ P=~P1+P2+P3+P4+P5+P6+P7
+ C=~C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7'
> ###analyze
> fit1<-cfa(model.cosi1,data=cosi_data, estimator="MLR", std.lv=TRUE)
> summary(fit1,standardized=TRUE,fit.measures=TRUE)
lavaan 0.6.16 ended normally after 27 iterations
```

Estimator	ML
Optimization method	NLMINB
Number of model parameters	39
Number of observations	153
Model Test User Model:	Standard Scaled

Test Statistic	239.641	216.339
Degrees of freedom	132	132
P-value (Chi-square)	0.000	0.000
Scaling correction factor		1.108
Yuan-Bentler correction (Mplus variant)		

Model Test Baseline Model:

Test statistic	722.775	623.429
Degrees of freedom	153	153
P-value	0.000	0.000
Scaling correction factor		1.159

User Model versus Baseline Model:

Comparative Fit Index (CFI)	0.811	0.821
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.781	0.792
Robust Comparative Fit Index (CFI)		0.829
Robust Tucker-Lewis Index (TLI)		0.801

Loglikelihood and Information Criteria:

Loglikelihood user model (H0)	-3010.413	-3010.413
Scaling correction factor for the MLR correction		1.281
Loglikelihood unrestricted model (H1)	-2890.593	-2890.593
Scaling correction factor for the MLR correction		1.147
Akaike (AIC)	6098.827	6098.827
Bayesian (BIC)	6217.014	6217.014
Sample-size adjusted Bayesian (SABIC)	6093.576	6093.576

Root Mean Square Error of Approximation:

RMSEA	0.073	0.065
90 Percent confidence interval - lower	0.058	0.050
90 Percent confidence interval - upper	0.088	0.079
P-value H_0: RMSEA <= 0.050	0.007	0.055
P-value H_0: RMSEA >= 0.080	0.223	0.040
Robust RMSEA		0.068
90 Percent confidence interval - lower		0.051
90 Percent confidence interval - upper		0.084
P-value H_0: Robust RMSEA <= 0.050		0.039
P-value H_0: Robust RMSEA >= 0.080		0.112

Standardized Root Mean Square Residual:

SRMR	0.077	0.077
------	-------	-------

Parameter Estimates:

Standard errors	Sandwich
Information bread	Observed
Observed information based on	Hessian

Latent Variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
K =~						
K1	0.238	0.079	3.013	0.003	0.238	0.272
K2	0.319	0.061	5.231	0.000	0.319	0.469
K3	0.471	0.078	6.059	0.000	0.471	0.602
K4	0.460	0.069	6.651	0.000	0.460	0.573
P =~						
P1	0.438	0.055	7.997	0.000	0.438	0.650
P2	0.365	0.067	5.431	0.000	0.365	0.431
P3	0.476	0.058	8.246	0.000	0.476	0.693
P4	0.457	0.054	8.513	0.000	0.457	0.719
P5	0.478	0.069	6.891	0.000	0.478	0.526
P6	0.315	0.074	4.256	0.000	0.315	0.407
P7	0.375	0.059	6.308	0.000	0.375	0.499
C =~						
C1	0.442	0.063	6.954	0.000	0.442	0.640

C2	0.567	0.072	7.839	0.000	0.567	0.679
C3	0.424	0.070	6.076	0.000	0.424	0.594
C4	0.392	0.086	4.584	0.000	0.392	0.443
C5	0.508	0.085	5.941	0.000	0.508	0.593
C6	0.282	0.102	2.776	0.006	0.282	0.311
C7	0.150	0.115	1.302	0.193	0.150	0.152

Covariances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
K ~~						
P	0.663	0.099	6.696	0.000	0.663	0.663
C	0.793	0.096	8.253	0.000	0.793	0.793
P ~~						
C	0.315	0.111	2.850	0.004	0.315	0.315

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
.K1	0.709	0.095	7.462	0.000	0.709	0.926
.K2	0.361	0.055	6.587	0.000	0.361	0.780
.K3	0.390	0.092	4.259	0.000	0.390	0.638
.K4	0.433	0.054	7.940	0.000	0.433	0.672
.P1	0.262	0.056	4.687	0.000	0.262	0.577
.P2	0.582	0.081	7.195	0.000	0.582	0.814
.P3	0.245	0.074	3.324	0.001	0.245	0.520
.P4	0.195	0.035	5.526	0.000	0.195	0.482
.P5	0.599	0.101	5.925	0.000	0.599	0.724
.P6	0.501	0.086	5.797	0.000	0.501	0.835
.P7	0.425	0.081	5.249	0.000	0.425	0.751
.C1	0.282	0.043	6.541	0.000	0.282	0.591
.C2	0.375	0.073	5.173	0.000	0.375	0.539
.C3	0.329	0.056	5.891	0.000	0.329	0.647
.C4	0.631	0.082	7.679	0.000	0.631	0.804
.C5	0.475	0.086	5.545	0.000	0.475	0.648
.C6	0.745	0.116	6.410	0.000	0.745	0.903
.C7	0.953	0.116	8.245	0.000	0.953	0.977
K	1.000				1.000	1.000
P	1.000				1.000	1.000
C	1.000				1.000	1.000

```

> ###goodness of fit_1
> fitmeasures(fit1,c("pvalue","chisq","df","gfi","cfi","rmsea","srmr","tli"))
pvalue chisq df gfi cfi rmsea srmr tli
0.000 239.641 132.000 0.856 0.811 0.073 0.077 0.781
> ###model_cosi2 (after item deleted)
> model.cosi2<- 'K=~K2+K3+K4
+ P=~P1+P3+P4+P5
+ C=~C1+C2+C3+C5'
>
> ###analyze2
> fit2<-cfa(model.cosi2,data=cosi_data, estimator="MLR", std.lv=TRUE)
> summary(fit2,standardized=TRUE,fit.measures=TRUE)
lavaan 0.6.16 ended normally after 25 iterations

```

Estimator	ML
Optimization method	NLMINB
Number of model parameters	25
Number of observations	153

Model Test User Model:

	Standard	Scaled
Test Statistic	76.118	68.638
Degrees of freedom	41	41
P-value (Chi-square)	0.001	0.004
Scaling correction factor		1.109
Yuan-Bentler correction (Mplus variant)		

Model Test Baseline Model:

	Standard	Scaled
Test statistic	437.191	360.497
Degrees of freedom	55	55
P-value	0.000	0.000
Scaling correction factor		1.213

User Model versus Baseline Model:

Comparative Fit Index (CFI)	0.908	0.910
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.877	0.879
Robust Comparative Fit Index (CFI)		0.917
Robust Tucker-Lewis Index (TLI)		0.889

Loglikelihood and Information Criteria:

Loglikelihood user model (H0)	-1715.655	-1715.655
Scaling correction factor for the MLR correction		1.275
Loglikelihood unrestricted model (H1)	-1677.596	-1677.596
Scaling correction factor for the MLR correction		1.172
Akaike (AIC)	3481.309	3481.309
Bayesian (BIC)	3557.070	3557.070
Sample-size adjusted Bayesian (SABIC)	3477.943	3477.943

Root Mean Square Error of Approximation:

RMSEA	0.075	0.066
90 Percent confidence interval - lower	0.048	0.039
90 Percent confidence interval - upper	0.101	0.092
P-value H_0: RMSEA <= 0.050	0.063	0.148
P-value H_0: RMSEA >= 0.080	0.393	0.203
Robust RMSEA		0.070
90 Percent confidence interval - lower		0.039
90 Percent confidence interval - upper		0.098
P-value H_0: Robust RMSEA <= 0.050		0.128
P-value H_0: Robust RMSEA >= 0.080		0.298

Standardized Root Mean Square Residual:

SRMR	0.064	0.064
------	-------	-------

Parameter Estimates:

Standard errors	
Information bread	Sandwich
Observed information based on	Observed Hessian

Latent Variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
K =~						
K2	0.330	0.062	5.310	0.000	0.330	0.485
K3	0.482	0.082	5.850	0.000	0.482	0.616
K4	0.444	0.072	6.209	0.000	0.444	0.553
P =~						
P1	0.376	0.058	6.491	0.000	0.376	0.559
P3	0.520	0.048	10.772	0.000	0.520	0.758
P4	0.487	0.050	9.751	0.000	0.487	0.766
P5	0.491	0.075	6.525	0.000	0.491	0.539
C =~						
C1	0.443	0.063	6.995	0.000	0.443	0.641
C2	0.560	0.074	7.612	0.000	0.560	0.671
C3	0.428	0.069	6.208	0.000	0.428	0.600
C5	0.503	0.083	6.053	0.000	0.503	0.588

Covariances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
K ~~						
P	0.583	0.102	5.707	0.000	0.583	0.583
C	0.791	0.112	7.093	0.000	0.791	0.791
P ~~						
C	0.304	0.106	2.859	0.004	0.304	0.304

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
.K2	0.354	0.054	6.567	0.000	0.354	0.765
.K3	0.379	0.100	3.803	0.000	0.379	0.621
.K4	0.447	0.056	7.958	0.000	0.447	0.694
.P1	0.313	0.059	5.264	0.000	0.313	0.688

.P3	0.200	0.062	3.218	0.001	0.200	0.425
.P4	0.167	0.037	4.489	0.000	0.167	0.413
.P5	0.587	0.100	5.859	0.000	0.587	0.709
.C1	0.281	0.041	6.825	0.000	0.281	0.589
.C2	0.383	0.070	5.477	0.000	0.383	0.550
.C3	0.326	0.054	6.031	0.000	0.326	0.640
.C5	0.480	0.086	5.574	0.000	0.480	0.655
K	1.000				1.000	1.000
P	1.000				1.000	1.000
C	1.000				1.000	1.000

```
> ###goodness of fit_2
> fitmeasures(fit2,c("pvalue","chisq","df","gfi","cfi","rmsea","srmr","tli"))
pvalue chisq df gfi cfi rmsea srmr tli
0.001 76.118 41.000 0.919 0.908 0.075 0.064 0.877
```

*Rscript - Reliabilitas

```
library("psych")
###reliability_test
reliability<-(cosi_data)
alpha(cos_i_data)
```

*Rconsole - Reliabilitas

```
> library("psych")
> ###reliability_test
> reliability<-(cosi_data)
> alpha(cos_i_data)
```

```
Reliability analysis
Call: alpha(x = cosi_data)
```

raw_alpha	std.alpha	G6(smc)	average_r	S/N
0.78	0.79	0.81	0.25	3.7
ase	mean	sd	median_r	
0.026	3.9	0.43	0.25	

95% confidence boundaries

	lower	alpha	upper
Feldt	0.73	0.78	0.83
Duhachek	0.73	0.78	0.83

Reliability if an item is dropped:

	raw_alpha	std.alpha	G6(smc)	average_r	S/N
K2	0.77	0.78	0.80	0.26	3.4
K3	0.76	0.76	0.79	0.25	3.2
K4	0.76	0.77	0.79	0.25	3.3
P1	0.76	0.77	0.79	0.25	3.3
P3	0.77	0.77	0.79	0.26	3.4
P4	0.76	0.77	0.79	0.25	3.3
P5	0.78	0.78	0.81	0.27	3.6
C1	0.76	0.77	0.80	0.25	3.3
C2	0.76	0.77	0.79	0.25	3.3
C3	0.77	0.78	0.80	0.26	3.5
C5	0.77	0.78	0.80	0.26	3.5
	alpha	se	var.r	med.r	
K2	0.028	0.018	0.26		
K3	0.030	0.019	0.23		
K4	0.029	0.016	0.25		
P1	0.029	0.017	0.25		
P3	0.028	0.012	0.26		
P4	0.029	0.014	0.25		
P5	0.026	0.014	0.26		
C1	0.029	0.016	0.26		
C2	0.029	0.016	0.26		

C3 0.028 0.015 0.26
C5 0.028 0.015 0.25

Item statistics

	n	raw.r	std.r	r.cor	r.drop	mean	sd
K2	153	0.53	0.54	0.46	0.42	3.8	0.68
K3	153	0.63	0.62	0.56	0.51	3.4	0.78
K4	153	0.59	0.59	0.54	0.46	3.7	0.81
P1	153	0.60	0.61	0.57	0.49	4.2	0.68
P3	153	0.53	0.55	0.52	0.41	4.3	0.69
P4	153	0.57	0.60	0.57	0.47	4.3	0.64
P5	153	0.49	0.47	0.39	0.32	4.1	0.91
C1	153	0.58	0.59	0.53	0.47	3.8	0.69
C2	153	0.60	0.59	0.54	0.47	3.8	0.84
C3	153	0.53	0.53	0.47	0.41	3.8	0.72
C5	153	0.56	0.54	0.48	0.42	3.2	0.86

Lampiran 6: Analisis Deskriptif

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Perempuan	44	66.7	66.7	66.7
	Laki-laki	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Statistik Deskriptif Dimensi CoSI Partisipan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Knowing Style	66	7	15	10.82	1.779
Planning Style	66	12	20	16.85	2.077
Creating Style	66	9	20	14.58	2.191
Valid N (listwise)	66				

Preferensi Cognitive Style Partisipan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Knowing Style	6	9.1	9.1	9.1
	Planning Style	22	33.3	33.3	42.4
	Creating Style	15	22.7	22.7	65.2
	Knowing-Planning-Creating	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Cognitive_Style * Jenis_Kelamin Crosstabulation

		Jenis_Kelamin		Total
		Perempuan	Laki-laki	
Cognitive_Style	Knowing Style	2	4	6
	Planning Style	17	5	22
	Creating Style	10	5	15
	Knowing-Planning-Creating	15	8	23
Total		44	22	66

Cognitive_Style * Fakultas Crosstabulation

		Fakultas							Total
		FK	FKM	FMIPA	F.Pertanian	FT	FISIP	FIB	
Cognitive_Style	Knowing Style	4	0	2	0	0	0	0	6
	Planning Style	18	3	0	0	0	0	1	22
	Creating Style	11	0	1	2	0	1	0	15
	Knowing-Planning-Creating	16	1	2	1	2	1	0	23
Total		49	4	5	3	2	2	1	66

CoS_Kelompok * Kat_Kelompok Crosstabulation

		Kat_Kelompok		Total
		Homogen	Heterogen	
CoS_Kelompok	Knowing	2	0	2
	Planning	7	0	7
	Creating	6	0	6
	KPC	9	0	9
	Knowing*KPC	0	3	3
	Planning*Creating	0	4	4
	Planning*KPC	0	10	10
	Creating*KPC	0	5	5
	Knowing*Planning*Creating	0	1	1
	Knowing*Planning*KPC	0	1	1
	Knowing*Creating*KPC	0	1	1
	Planning*Creating*KPC	0	1	1
	Total	24	26	50

Kelompok_JK * Kelompok_Frekuensi_JK Crosstabulation

		Kelompok_Frekuensi_JK			Total
		Perempuan	Laki-laki	Heterogen	
Kelompok_JK	Homogen	20	7	0	27
	Heterogen	0	0	23	23
Total		20	7	23	50

Ketepatan_CoS * Kelompok_CoS Crosstabulation

		Kelompok_CoS			
		Heterogen	Homogen	Total	
Ketepatan_CoS	Tidak Tepat	Count	15	22	37
		% within Kelompok_CoS	57.7%	91.7%	74.0%
	Tepat	Count	11	2	13
		% within Kelompok_CoS	42.3%	8.3%	26.0%
Total	Count	26	24	50	
	% within Kelompok_CoS	100.0%	100.0%	100.0%	

Durasi Waktu Kelompok_Cognitive Style

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Waktu_Heterogen_CoS	26	6.20	27.22	15.1662	5.36835
Waktu_Homogen_CoS	24	5.30	26.53	14.3571	5.89331
Valid N (listwise)	24				

Ketepatan_JK * Kelompok_JK Crosstabulation

		Kelompok_JK			
		Heterogen	Homogen	Total	
Ketepatan_JK	Tidak Tepat	Count	17	20	37
		% within Kelompok_JK	73.9%	74.1%	74.0%
	Tepat	Count	6	7	13
		% within Kelompok_JK	26.1%	25.9%	26.0%
Total	Count	23	27	50	
	% within Kelompok_JK	100.0%	100.0%	100.0%	

Durasi Waktu Kelompok_Jenis Kelamin

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Waktu_JK_He	23	6.00	24.50	13.9935	4.96274
Waktu_JK_Ho	27	5.30	27.22	15.6963	5.91289
Valid N (listwise)	23				

Lampiran 7: Uji Asumsi

Tests of Normality_Ketepatan_Cognitive Style

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ket_He_CoS	.379	24	.000	.629	24	.000
Ket_Ho_CoS	.533	24	.000	.316	24	.000

Tests of Normality_Waktu_Cognitive Style

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Waktu_Heterogen_CoS	.096	24	.200*	.963	24	.496
Waktu_Homogen_CoS	.113	24	.200*	.961	24	.464

Levene's Test for Equality of Variances_Waktu_Cognitive Style

		F	Sig.
Waktu_CoS	Equal variances assumed	.198	.658
	Equal variances not assumed		

Tests of Normality_Ketepatan_JK

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ket_He_JK	.459	23	.000	.551	23	.000
Ket_Ho_JK	.459	23	.000	.551	23	.000

Tests of Normality_Waktu_JK

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Waktu_JK_He	.176	23	.063	.953	23	.342
Waktu_JK_Ho	.107	23	.200*	.945	23	.235

Levene's Test for Equality of Variances_Waktu_JK

		F	Sig.
Waktu_JK	Equal variances assumed	.567	.455
	Equal variances not assumed		

Lampiran 8: Uji Hipotesis

*Hipotesis 1

Mann-Whitney U Test

	Ketepatan CoS
Mann-Whitney U	206.000
Wilcoxon W	506.000
Z	-2.709
Asymp. Sig. (2-tailed)	.007

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
Waktu_CoS	Equal variances assumed	.508	48	.614	.80907	1.59255	-2.39297	4.01111
	Equal variances not assumed	.506	46.584	.615	.80907	1.59861	-2.40768	4.02582

***Hipotesis 2**

Mann-Whitney U Test

		Ketepatan_JK
Mann-Whitney U		310.000
Wilcoxon W		688.000
Z		-.013
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Waktu_JK	Equal variances assumed	-1.092	48	.280	-1.70282	1.56002	-4.83945	1.43381
	Equal variances not assumed	-1.107	47.994	.274	-1.70282	1.53809	-4.79536	1.38973