

## DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim M, Delvianti, & Rahayu, J. I. (2022). Pengaruh motivasi kerja, diversity dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan keuangan daerah kabupaten kepulauan mentawai. *Jurnal Matua*, 4(4), 699-710.
- Alwi, I. (2015). Kriteria empirik dalam menentukan ukuran sampel pada pengujian hipotesis statistika dan analisis butir. *Jurnal Formatif*, 2(2), 140-148.
- Ansar, N. (2020). Konstruksi skala self-leadership. Universitas Hasanuddin. Skripsi.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Baker, D. F. (2010). Enhancing group decision making: An exercise to reduce shared information bias. *Journal of Management Education*, 34(2), 249-279.
- Bligh, M., Pearce, C., & Kohles, J. (2006). The importance of self- and shared leadership in team based knowledge work: a meso-level model of leadership dynamics. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 296-318 doi: 10.1108/02683940610663105
- Castellano, S., Chandavimol, K., Khelladi, I., & Orhan, M. (2020). Impact of self-leadership and shared leadership on the performance of virtual r&d teams. *Journal of Business Research*, 128, 578-586.
- Christianto, D., & Henky, A. W. (2019). Analisis kerjasama tim dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT sariadi wahana jasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 4(4), 579-589.
- Clark-Carter, D. (2010). *Quantitative psychological research*, (3<sup>rd</sup> ed.). Psychology Press.
- Corder, G., & Foreman, D. (2014). *Nonparametric statistics for non-statisticians: a step-by-step approach*. John Wiley & Sons.
- Creswell, J.W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, (4<sup>th</sup> ed.). Sage Publications.
- Dempster, M., & Hanna, D. (2015). *Research methods in psychology for dummies*. John Wiley & Sons.
- Devaro, J. (2006). Teams, autonomy, and the financial performance of firms. *Industrial Relations*, 45, 217-269.
- Fitzsimmons, S. R. (2013). Multicultural employees: a framework for understanding how they contribute to organizations. *Academy of Management Review*, 38, 149. doi:10.5465/amr.2011.0234
- ., Jiang, X., & Manz, C. (2018). Intra-team conflict: the moderating effect of self-leadership. *International Journal of Conflict Management*. doi: 10.1108/IJCMA-07-2017-0065.



- Ghassani, A. P., Radianto, W. E., & Mastan, S. (2020). The effect of organizational culture, motivation, and self-leadership on student performance in start-ups. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 6(2), 157-162.
- Gonzales, Jorge & Zamanian, Azadeh. (2015). Diversity in organizations. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 10.1016/B978-0-08-097086-8.22024-2.
- Hair JR., J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis*, (7<sup>th</sup> Ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas. Bumi Aksara.
- Hauschildt, K., & Konradt, U. (2012). *A conceptual framework of self-leadership in teams*. Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.
- Hidayatullah, S., Sumarni, & Rosita, S. (2020). Pengaruh pengelolaan keberagaman SDM terhadap kinerja karyawan grand hotel jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(3), 107-114.
- Hinsz, V. B., Park, E., Leung, A. K. -y., & Ladbury, J. (2019). Cultural disposition influences in workgroups: a motivational systems theory of group involvement perspective. *Small Group Research*, 50(1), 81–137. <https://doi.org/10.1177/1046496418797443>
- Ho, J., & Nesbit, P. (2009). A refinement and extension of the *self-leadership* scale for the chinese context. *Journal of Managerial Psychology*, 450-476.
- Houghton, J., & Neck, C. (2002). The revised *self-leadership* questionnaire. *Journal of Managerial Psychology*, 672-691.
- Husnatarina F., & Elia A. (2022). The influence of *self-leadership* on employee performance through intrinsic motivation. *International Journal of Entrepreneurship*, 26(S1), 1-11.
- Jackson, Lola Jean, September 2004. *Self-leadership* through business decision-making models. University of Phoenix. Disertasi.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Knippenberg, D., & Schippers, M. (2004). *Work group diversity*. Annual Reviews.
- Konradt, U., Andreßen, P., & Ellwart, T. (2009). *Self-leadership* in organizational teams: a multilevel analysis of moderators and mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(3), 322–346. doi:10.1080/13594320701693225
- . K.-y., & Chiu, C.-y. (2008). Interactive effects of multicultural experiences openness to experience on creative potential. *Creativity Research Journal*, 6-382. doi:10.1080/10400410802391371



- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rosdakarya.
- Manz, C. C. (1986). *Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations*. *Academy of Management Review*, 585-600.
- Manz, C., & Sims, H. (1991). Super leadership: beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19, 18-35.
- Meyer, B. (2017). Team diversity. In E. Salas, R. Rico, & J. Passmore, *The wiley blackwell handbook of the psychology of team working and collaborative processes, 1st ed.* (pp. 151-175). John Wiley & Sons.
- Mulyono, F. (2012). Self-leadership: sebuah pendekatan. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, 16(1), 35-49
- Neck, C., & Houghton, J. (2006). Two decades of *self-leadership* theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Nicholson, D. H., Hopthrow, T., de Moura, G. R., & Travaglino, G. A. (2021). 'I've just been pretending i can see this stuff!': group member voice in decision-making with a hidden profile. *British Journal of Social Psychology*, 60(3), 1096-1124.
- Nurdiyanti, R. A., & Ariyanto, E. (2023). The influence of self-leadership and motivation on employee performance of the directorate general of taxes. *International Journal of Economics. Business and Management Research*, 7(7), 187-200.
- Prescott, J. (2016). *Handbook of research on race, gender, and the fight for equality*. Information Science Reference.
- Putra, I.M.A.D., & Sintaasih, D.K. (2018). Pengaruh self-leadership dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di hotel four points by sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4237-4266. doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i08.p8>
- Politis, J. D. (2006). *Self-leadership* behavioural-focused strategies and team performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(3), 203-216. doi: 10.1108/01437730610657721
- Privitera, G. J. (2017). *Essential statistics for the behavioral sciences*. SAGE Publications.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology, (6<sup>th</sup> ed.)*. Pearson.



1, Q. M. (2013). *The oxford handbook of diversity and work*. Oxford city Press.

D. J. (2007). *Intermediate statistics for dummies*. John Wiley & Sons.

- Salas, E., Cooke, N., & Rosen, M. (2008). On teams, teamwork, and team performance: discoveries and developments. *Human Factors*, 50(3), 540-547. doi: 10.1518/001872008X288457
- Setiyani, S. W. (2012). Membangun kerja sama tim (kelompok). *Jurnal STIE Semarang*, 4(3), 59-65.
- Schwartz-Ziv, M. (2017). Gender and board activeness: The role of a critical mass. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 52(2), 751-780.
- Schmitt, N., & Highhouse, S. (2013). *Handbook of psychology volume 12: industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons.
- 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).
- Spector, P. E. (2017). *Industrial and organizational psychology (7<sup>th</sup> ed.)*. John Wiley & Sons.
- Stewart, G., & Barrick, M. (2000). Team structure and performance: assessing the mediating role of intrateam process and the moderating role of task type. *Academy of Management Journal*, 43, 135-148.
- Stewart, G., Courtright, S., & Manz, C. (2011). *Self-leadership: a multilevel review*. *Journal of Management*, 37(1), 185-222. doi: 10.1177/0149206310383911
- Stewart, G., Coutright, S., & Manz, C. (2018). *Self-leadership: a paradoxical core of organizational behavior*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6 (1). doi: 10.1146/annurev-orgpsych-012218-015130
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Tadmor, C. T., & Tetlock, P. E. (2006). Biculturalism: A model of the effects of second-culture exposure on acculturation and integrative complexity. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 37, 173-190. doi:10.1177/0022022105284495
- Thomas, D. (1999). Cultural diversity and work group effectiveness an experimental study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(2), 242-263. doi: https://doi.org/10.1177/0022022199030002006
- Ugurluoglu, O., Saygili, M., Ozer, O., & Santas, F. (2013). Exploring the impacts of personal factors on self-leadership in a hospital setting. *Int J Health Plann Mgmt*, 30, 3-13. doi: 10.1002/hpm.2199
- VandenBos, G. R. (2015). *APA dictionary of psychology*. American Psychology Association.



penberg, D., De Dreu CKW., & Homan, AC. (2004). Work group diversity group performance: an integrative model and research agenda. *J. Appl. ol.* 89:1008–22

Zoltan, R., & Vancea, R. (2015). Organizational work groups and work teams: approaches and differences. *Ecoforum*, 4(1(6)), 94-98.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Instrumen Penelitian

Skala *Self-leadership Questionnaire* (Ansar, 2020)

No.	Item	1	2	3	4	5
1.	Saya selalu berusaha mengubah perilaku saya menjadi lebih produktif.					
2.	Saya berusaha menghilangkan perilaku-perilaku saya yang tidak efektif.					
3.	Saya berusaha mengurangi perilaku yang kurang produktif.					
4.	Saya melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan.					
5.	Mempunyai tujuan yang jelas membuat saya lebih bersemangat mengerjakan tugas.					
6.	Saya lebih percaya diri untuk mengerjakan suatu tugas yang berhubungan dengan tujuan hidup saya.					
7.	Saya senang membuat catatan-catatan kecil untuk membantu saya mengerjakan tugas.					
8.	Saya membuat daftar tugas untuk mengetahui perkembangan saya dalam mengerjakannya.					
9.	Saya senang menuliskan kalimat-kalimat motivasi di buku catatan untuk membantu saya tetap semangat menggapai tujuan.					
10.	Saya latihan presentasi sebelum benar-benar melakukan presentasi tentang tugas di depan kelas.					
11.	Saya belajar atau membaca referensi sebelum mengikuti ujian atau evaluasi.					
12.	Saya berlatih mengerjakan soal-soal sebelum mengikuti ujian.					
13.	Saya senang memanjakan diri saya ketika telah berhasil melakukan sesuatu dengan baik.					
14.	Saya memberikan ucapan selamat kepada diri saya ketika berhasil melakukan sesuatu dengan baik.					
15.	Saya menyampaikan rasa bangga kepada diri sendiri ketika berhasil melakukan sesuatu dengan baik.					
	ketika menyadari bahwa saya melakukan suatu kesalahan, saya akan berusaha memperbaikinya agar tidak menghambat saya dalam mencapai tujuan.					





17.	Saya mencari tahu penyebab kegagalan saya dalam mengerjakan tugas sesuai harapan.					
18.	Saya mencari tahu kesalahan yang saya lakukan apabila gagal mencapai suatu tujuan.					
19.	Saya akan memilih cara yang saya sukai ketika mengerjakan sesuatu.					
20.	Apabila dibolehkan, saya pasti akan memilih bekerja dengan cara yang saya sukai saja.					
21.	Saya senang menempatkan atau menggunakan hal-hal yang saya sukai ketika bekerja agar saya lebih menikmati pekerjaan saya.					
22.	Saya berusaha untuk selalu fokus ketika bekerja.					
23.	Saya senang memusatkan perhatian pada hal menarik pada pekerjaan saya.					
24.	Saya berusaha memikirkan hal-hal yang menyenangkan ketika bekerja.					
25.	Saya membayangkan bahwa; saya bisa berhasil mengerjakan tugas saya sesuai harapan.					
26.	Saya selalu membayangkan keberhasilan di setiap tugas yang saya kerjakan.					
27.	Saya membayangkan mengerjakan suatu tugas dengan baik.					
28.	Saya terkadang menyemangati diri sendiri agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
29.	Ketika menghadapi kesulitan, saya berbicara kepada diri sendiri bahwa saya bisa melewatinya.					
30.	Saat mengerjakan sesuatu, saya senang mengatakan pada diri saya bahwa saya pasti bisa menyelesaikannya dengan baik.					
31.	Saya berusaha mempertahankan keyakinan bahwa saya bisa mengatasi masalah yang dihadapi.					
32.	Saya yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan yang telah saya rancang.					
33.	Saya percaya bahwa apa yang saya lakukan dapat membantu saya menggapai tujuan saya.					



Lembar Penilaian Kinerja Kelompok

No.	Aspek	Penilaian	Ya	Tidak	Keterangan
1	Ketepatan	Berhasil menentukan alternatif yang paling optimal			
2	Waktu	Menyelesaikan tugas tepat waktu			
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 (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. *Self-Leadership*

*Self-Leadership* merupakan proses ketika individu mampu memengaruhi diri sendiri dalam mendapatkan arahan dan motivasi diri dengan tujuan meningkatkan kinerja yang berorientasi pada strategi manajemen dan penerimaan penuh pada peran motivasi yang terkait dengan kontrol diri individu (Manz, 1986). Teori self-leadership dirancang dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas pribadi dengan cara memengaruhi dan meningkatkan pengaruh individu, kognisi, dan perilaku dalam suatu kelompok organisasi (Hauschildt & Konradt, 2012). Self-leadership secara efektif tidak hanya dapat berlaku dalam meningkatkan kinerja individual, namun juga dapat bergantung pada konteks tingkatan tim.

### 3. *Hidden Profile Task*



*n Profile* merupakan *task* yang dikembangkan oleh Stasser dan Titus melalui berbagai penelitian yang melibatkan kelompok sebagai subjeknya. tugas, pada *Hidden Profile* terdapat pembagian informasi yang berbeda-beda 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 tulis

### **D. Pihak yang Terlibat/Manpower**

1. Anggota kelompok sejumlah 2-3 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 suki bagian pertama.”



## 2. Pelaksanaan

- a. Subjek dibagi ke dalam kelompok heterogen beranggotakan 3 individu berdasarkan level *self-leadership*-nya, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kelompok dinyatakan heterogen apabila terdiri atas minimal dua anggota yang memiliki level *self-leadership* yang 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, atau kota di Indonesia. 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  
ji informasi yang anda miliki terlebih dahulu dengan anggota kelompok  
Pada sesi ini, silakan anda menentukan kriteria yang anda anggap positif  
agatif 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 level *self-leadership* yang sama (tinggi/sedang/rendah).

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.



tup/Pasca Pelaksanaan

label psikologis partisipan yang tidak teramati selama proses pelaksanaan diukur menggunakan alat ukur berupa skala maupun lembar ilaian.

- 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 *Self-Leadership Questionnaire* yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Instrumen digunakan untuk mengidentifikasi *self-leadership* 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

Lembar Anggota 2 - *Hidden Profile Task 1*



## 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



Lembar Anggota 3 - *Hidden Profile Task 1*

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

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

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

**Keputusan.** Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi pilot \_\_\_\_\_, karena



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

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





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.**



## Lampiran 4: Hidden Profile Task (Kelompok Diadik)

Hidden Profile Task 1

### 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.



an. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi tersebut \_\_\_\_\_, 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.



an. Menurut saya, kandidat yang tepat untuk menempati posisi tersebut \_\_\_\_\_, 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"> <li>• Kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan berpikir kreatif tingkat menengah/rata-rata (1)</li> <li>• Kemampuan menengah dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru (2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menengah dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru (1)</li> </ul>
Negatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) rendah (2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru tergolong rendah (2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) rendah (3)</li> </ul>	-
Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan tinggi dalam hal mempelajari keahlian (<i>skill</i>) baru (3)</li> <li>• Mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) tinggi (3)</li> <li>• Memiliki etos kerja yang sangat baik (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki etos kerja yang sangat baik (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan berpikir kreatif yang sangat baik (2)</li> <li>• Kemampuan mendengarkan (<i>listening skill</i>) tinggi (3)</li> <li>• Mampu bekerja dalam tim dengan sangat baik (4)</li> </ul>

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

positif. Adapun kandidat Chandra memiliki 2 informasi netral, 1 informasi dan 1 informasi positif. Kandidat Dion memiliki 1 informasi netral, 0 negatif, dan 3 informasi positif. Oleh karena itu, **kandidat yang paling uk 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"> <li>• Terkadang tidak dapat menerima kritik</li> <li>• Tidak ramah</li> <li>• Dapat mengantisipasi situasi bahaya</li> <li>• Mampu melihat koneksi yang kompleks</li> <li>• Memiliki kemampuan visuospasial yang sangat baik</li> <li>• Memiliki kualitas kepemimpinan yang sangat baik</li> <li>• Dikenal sebagai tukang pamer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terkadang menjadi pemarah</li> <li>• Kadang kala tidak kooperatif</li> <li>• Tetap tenang dalam situasi krisis</li> <li>• Dikenal dapat diandalkan</li> <li>• Pandai menilai kondisi cuaca</li> <li>• Memiliki keterampilan komputer yang sangat baik</li> <li>• Dikenal sebagai orang yang "sok"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kesulitan dalam mengomunikasikan gagasan</li> <li>• Dianggap sebagai individu yang egosentris</li> <li>• Memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikannya</li> <li>• Dapat membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat</li> <li>• Mampu menangani stres dengan sangat baik</li> <li>• Menciptakan suasana positif dengan krunya</li> <li>• Memiliki atensi yang sangat baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dianggap sebagai individu yang arogan</li> <li>• Memiliki keterampilan kepemimpinan yang relatif lemah</li> <li>• Mampu menanggapi kejadian tak terduga dengan sangat baik</li> <li>• Memiliki kemampuan konsentrasi yang sangat baik</li> <li>• Mampu memecahkan masalah dengan sangat baik</li> <li>• Bertanggung jawab</li> <li>• Pemurung</li> </ul>

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

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





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 *Self-Leadership Questionnaire*

### Uji Validitas

lavaan 0.6-11 ended normally after 49 iterations

Estimator	ML
Optimization method	NLMINB
Number of model parameters	42

Number of observations	135
------------------------	-----

### Model Test User Model:

Test statistic	240.918
Degrees of freedom	148
P-value (Chi-square)	0.000

### Model Test Baseline Model:

Test statistic	856.261
Degrees of freedom	171
P-value	0.000

### User Model versus Baseline Model:

Comparative Fit Index (CFI)	0.864
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.843

### Loglikelihood and Information Criteria:

Loglikelihood user model (H0)	-2843.908
Loglikelihood unrestricted model (H1)	-2723.448



(AIC)	5771.815
(BIC)	5893.837

Sample-size adjusted Bayesian (BIC) 5760.976

**Root Mean Square Error of Approximation:**

RMSEA 0.068  
90 Percent confidence interval - lower 0.052  
90 Percent confidence interval - upper 0.084  
P-value RMSEA  $\leq$  0.05 0.032

**Standardized Root Mean Square Residual:**

SRMR 0.077

**Parameter Estimates:**

Standard errors Standard  
Information Expected  
Information saturated (h1) model Structured

**Latent Variables:**

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
IBFS =~				
BFS3	1.000			
BFS4	1.063	0.188	5.659	0.000
BFS5	1.032	0.213	4.842	0.000
BFS6	0.932	0.195	4.770	0.000
BFS7	0.675	0.223	3.031	0.002
BFS10	1.137	0.256	4.445	0.000
BFS11	0.886	0.194	4.565	0.000
L2	0.982	0.223	4.413	0.000
L5	0.894	0.218	4.109	0.000
L6	0.952	0.176	5.414	0.000



BFS18	1.094	0.196	5.573	0.000
INRS =~				
NRS1	1.000			
NRS2	1.119	0.260	4.298	0.000
NRS3	1.486	0.261	5.693	0.000
NRS4	1.011	0.212	4.759	0.000
NRS5	1.273	0.249	5.115	0.000
ICTP =~				
CTP6	1.000			
CTP7	0.841	0.209	4.031	0.000
CTP9	1.197	0.253	4.738	0.000

**Covariances:**

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
.BFS15 ~~				
.CTP6	0.407	0.077	5.270	0.000
IBFS ~~				
INRS	0.115	0.031	3.689	0.000
ICTP	0.177	0.049	3.576	0.000
INRS ~~				
ICTP	0.117	0.035	3.361	0.001

**Variances:**

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
.BFS3	0.537	0.070	7.673	0.000
.BFS4	0.252	0.036	6.900	0.000
.BFS5	0.546	0.071	7.647	0.000
5	0.474	0.062	7.682	0.000
7	0.993	0.123	8.083	0.000
10	0.922	0.118	7.808	0.000



.BFS11	0.508	0.065	7.766	0.000
.BFS12	0.706	0.090	7.818	0.000
.BFS15	0.766	0.097	7.914	0.000
.BFS16	0.269	0.037	7.230	0.000
.BFS18	0.296	0.042	7.033	0.000
.NRS1	0.303	0.042	7.129	0.000
.NRS2	0.627	0.083	7.566	0.000
.NRS3	0.251	0.047	5.304	0.000
.NRS4	0.351	0.048	7.261	0.000
.NRS5	0.402	0.058	6.882	0.000
.CTP6	0.739	0.098	7.556	0.000
.CTP7	0.429	0.058	7.403	0.000
.CTP9	0.218	0.048	4.542	0.000
IBFS	0.217	0.069	3.138	0.002
INRS	0.147	0.046	3.215	0.001
ICTP	0.211	0.081	2.625	0.009



## Uji Reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	135	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	135	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.855	19



## Lampiran 6: Analisis Deskriptif

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	23.9	23.9	23.9
	Perempuan	51	76.1	76.1	100.0
Total		67	100.0	100.0	

### Fakultas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ekonomi dan Bisnis	1	1.5	1.5	1.5
	Farmasi	3	4.5	4.5	6.0
	Hukum	1	1.5	1.5	7.5
	Ilmu Budaya	1	1.5	1.5	9.0
	Ilmu Kelautan dan Perikanan	1	1.5	1.5	10.4
	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	2	3.0	3.0	13.4
	Kedokteran	49	73.1	73.1	86.6
	Kesehatan Masyarakat	1	1.5	1.5	88.1
	MIPA	1	1.5	1.5	89.6
	Teknik	7	10.4	10.4	100.0
	Total		67	100.0	100.0

### Angkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2018	1	1.5	1.5	1.5
	2019	38	56.7	56.7	58.2
	2020	14	20.9	20.9	79.1
	2021	3	4.5	4.5	83.6
	2022	11	16.4	16.4	100.0
	Total		67	100.0	100.0



### Statistik Deskriptif Self-Leadership Partisipan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self_Leadership	67	56	93	77.34	8.194
Valid N (listwise)	67				

### Self Leadership Partisipan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	13.4	13.4	13.4
	Sedang	46	68.7	68.7	82.1
	Tinggi	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### Self\_Leadership \* Jenis\_Kelamin Crosstabulation

		Jenis_Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
Kategori	Rendah	6	11	17
	Sedang	8	29	37
	Tinggi	2	11	13
Total		16	51	67

### Self\_Leadership \* Fakultas Crosstabulation

		Fakultas										Total
		FEB	FF	FH	FIB	FIKP	FISIP	FK	FKM	FMIPA	FT	
Kategori	Rendah	0	2	0	0	1	0	12	1	0	1	17
	Sedang	0	1	1	1	0	0	29	0	1	4	37
	Tinggi	1	0	0	0	0	2	8	0	0	2	13
Total		1	3	1	1	1	2	49	1	1	7	67





### Self\_Leadership \* Angkatan Crosstabulation

		Angkatan					Total
		2018	2019	2020	2021	2022	
Kategori	Rendah	1	11	3	1	1	17
	Sedang	0	20	9	2	6	37
	Tinggi	0	7	2	0	4	13
Total		1	38	14	3	11	67

### SelfLeadership\_Kelompok \* Kat\_Kelompok Crosstabulation

		Kat_Kelompok		Total
		Homogen	Heterogen	
SelfLeadership_Kelompok	Rendah	5	0	5
	Sedang	11	0	11
	Tinggi	5	0	5
	Rendah*Sedang	0	10	10
	Tinggi*Sedang	0	7	7
	Rendah*Sedang*Tinggi	0	4	4
	Total	21	21	42

### Descriptive Statistics Ketepatan Kelompok

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ketepatan Kelompok Heterogen	21	0	1	.38	.498
Ketepatan Kelompok Homogen Tinggi	5	0	1	.20	.447
Ketepatan Kelompok Homogen Sedang	11	0	0	.00	.000
Ketepatan Kelompok Homogen Rendah	5	0	1	.20	.447
Valid N (listwise)	42				



### Kelompok \* Ketepatan Kelompok Crosstabulation

Kelompok		Ketepatan Kelompok		Total
		Tidak Tepat	Tepat	
Heterogen	Count	13	8	21
	% within Ketepatan Kelompok	40.6%	80.0%	50.0%
Homogen Tinggi	Count	4	1	5
	% within Ketepatan Kelompok	12.5%	10.0%	11.9%
Homogen Sedang	Count	11	0	11
	% within Ketepatan Kelompok	34.4%	0.0%	26.2%
Homogen Rendah	Count	4	1	5
	% within Ketepatan Kelompok	12.5%	10.0%	11.9%
Total	Count	32	10	42
	% within Ketepatan Kelompok	100.0%	100.0%	100.0%

### Descriptive Statistics Durasi Waktu

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Durasi Waktu Kelompok Heterogen	8	8.48	24.14	16.5838	6.52221
Durasi Waktu Kelompok Homogen Tinggi	1	19.28	19.28	19.2800	.
Durasi Waktu Kelompok Homogen Sedang	1	.00	.00	.0000	.
Durasi Waktu Kelompok Homogen Rendah	1	11.31	11.31	11.3100	.
Valid N (listwise)	11				



## Lampiran 7: Uji Hipotesis

### Uji Mann Whitney Kinerja (Aspek Ketepatan)

#### Mann Whitney U Test

	Skor
Mann Whitney U	157.500
Wilcoxon W	388.500
Z	-2.148
Asymp. Sig. (2-tailed)	.032

### Uji Mann Whitney Kinerja (Aspek Durasi Waktu)

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	Durasi Waktu
Mann Whitney U	7.000
Wilcoxon W	10.000
Z	-.261
Asymp. Sig. (2-tailed)	.794
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.889 <sup>b</sup>

a. Grouping Variable: Kelompok Waktu

b. Not corrected for ties.



### Uji Kruskal Wallis (Aspek Ketepatan)

#### Test Statistics<sup>a,b</sup>

	Ketepatan Kelompok
Kruskal-Wallis H	5.740
df	3
Asymp. Sig.	.125

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Kelompok Ketepatan

### Uji Kruskal Wallis (Aspek Durasi Waktu)

#### Test Statistics<sup>a,b</sup>

	Durasi Waktu Kelompok
Kruskal-Wallis H	.286
df	2
Asymp. Sig.	.867

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Kelompok Waktu



## Lampiran 8: Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian

