

## DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (6<sup>th</sup> ed.). Wadsworth Cengage Learning.

Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. doi: 10.1177/0013164485451012

Andaru, R. (2019). Pengaruh kohesivitas kelompok, self-efficacy dan jenis kelamin terhadap social loafing pada mahasiswa uin syarif hidayatullah Jakarta. *Skripsi Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.

APA. (2015). *APA dictionary of psychology*. American Psychological Association.

Aronson, E., Wilson, T. D., & Sommers, S. R. (2019). *Social Psychology* (10<sup>th</sup> ed.). Pearson.

Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi* (2<sup>nd</sup> ed.). 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

Bardhoku, V. (2020). *Social loafing in multicultural teams: A qualitative perspective on social loafing tendencies in multicultural teams of international business student* [Master's thesis, Johannes Kepler University Linz].

Bestari Mp, D. R. A., Oktari, S., & Purna, R. S. (2022). Perilaku social loafing mahasiswa dalam mengerjakan tugas kelompok melalui sistem daring. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(1), 1-10.

Betchoo, N. K. (2015). *Managing Workplace Diversity: A Contemporary Context*. Ebook. Bookboon.com

Bhatia, M. S. (2009). *Dictionary of psychology and allied sciences*. New Age International (P) Limited.

Branscombe, N. R., & Baron, R. A. (2023). *Social Psychology* (15<sup>th</sup> ed.). Pearson Education



. (2006). *Social Psychology*. Sage Publications.

ter, D. (2019). *Quantitative psychological research: The complete student's companion* (4<sup>th</sup> ed.). Routledge.

- Colman, A. M. (2003). *Oxford Dictionary of Psychology*. Oxford University Press.
- Comer, D. R. (1995). A model of social loafing in real work groups. *Human Relations*, 48(6), 647-667.
- Cools, E. & Broeck, H. V. (2007). Development and validation of the cognitive style indicator. *The Journal of Psychology*, 141(4), 359-387.
- Cresswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Cunningham, G. B. (2006). The influence of group diversity on intergroup bias following recategorization. *The Journal of Social Psychology*, 146(5), 533-547.
- Daffin, L., Lane, C. (2021). *Principles of social psychology (2<sup>nd</sup> ed.)*. Washington State University.
- Daryono, D., & Foertsch, C. (2023). The Role of Active Social Loafing and Psychological Encouragement in Human Capital Development. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 143-161.
- Dempster, M., & Hanna, D. (2015). *Research Methods in Psychology for Dummies*. John Wiley & Sons.
- Felt, M., & Packer, C. (2023). *Interpersonal and small group communication*. Weber State University (Pressbooks).
- Feng, Q., Luo, H., Li, W., Chen, T., & Song, N. (2023). Effects of gender diversity on college students' collaborative learning: From individual gender to gender pairing. *Heliyon*, 9. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e16237
- Field, A. & Hole, G. (2013). *How to design and report experiments*. SAGE Publication.
- Field, A., Miles, J., & Field, Z. (2012). *Discovering statistics using R*. Sage Publications.
- Geiger, Mattis, Romy Bärwaldt, and Oliver Wilhelm. (2021). The Good, the Bad, and the Clever: Faking Ability as a Socio-Emotional Ability? *Journal of Intelligence*, 9(13). Doi: 10.3390/jintelligence 9010013
- Güver, S. & Motschnig, R. (2017). Effects of diversity in teams and workgroups: A qualitative systematic review. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 7(2), 6-34.



. M. (1997). *Cultural diversity and team performance: Testing for social loafing effects* [Doctoral dissertation, University of North Texas].

- 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.
- Holden, R. R., & Book, A. S. (2012). Faking does distort self-report personality assessment. In M. Ziegler, C. MacCann, & R. D. Roberts (Eds.), *New perspectives on faking in personality assessment*. Oxford University Press.
- Holden, R. R., & Marjanovic, Z. (2019). Faking on a self-report personality inventory: Indiscriminate, discriminate, or hyper-discriminate responding? *Personality and Individual Differences*, 109768.
- 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. doi: 10.1287/mnsc.1120.1674
- Jassawalla, A., Sashittal, H., & Sashittal, A. (2009). Students' perceptions of social loafing: its antecedents and consequences in undergraduate business classroom teams. *Academy of Management Learning & Education*, 8(1), 42–54.
- Lamanepa, R. K., Keraf, M K. P. A., & Wijaya, R. P. C. (2021). The effectiveness of group cohesiveness training in reducing social loafing. *Journal of Health and Behavioral Science*, 3(2), 178-190. doi: 10.35508/jhbs.v3i2.3801
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands light the worker: Causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.
- Latipun. (2017). *Psikologi Eksperimen*. UMM Press.
- Lunenburg, F. C., & Lunenburg, M. R. (2015). Developing high performance teams: Long-standing principles that work. *International Journal of Organizational Behavior in Education*, 3(1).
- Maguire, D., & Keceli, Y. (2023). The impact of formation and diversity on student team conflict. *Active Learning in Higher Education*, 1-15.
- Makarova, E. A., Makarova, E. L., & Denisov, B. V. (2022). Students Motivation for success while teaching music in small groups. *Russian Psychological Journal*, 19(3), 108-122. doi: 10.21702/rpj.2022.3.7
- Mary, S. G. S., Malhotra, L., Goswami, I., Kumari, P. A., & Priya, U. (2023). A study on effect of employee diversity on organizational performance. *National Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1-16. doi: 3668/businessreview/2023.v8i4.1239



to, D. (2009). *The Cambridge Dictionary of Psychology*. Cambridge University Press.

Muaiyadah. (2021). Pengaruh keberagaman cognitive-style dan jenis kelamin terhadap kinerja kelompok. *Skripsi Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin*.

Mutamakin, A., Shinta, A., & Widiatoro, F. W. (2021). Hubungan antara konformitas dan kohesivitas remaja laki-laki anggota komunitas modifikasi motor. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 1-10.

Myers, D. G. (2010). *Social Psychology*. McGraw-Hill.

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.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory (3<sup>rd</sup> ed.)*. McGraw-Hill.

Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. SIBUKU MEDIA.

Panagopoulos, C. (2017). Evaluation potential and task performance: Evidence from two randomized field experiments in election administration. *Political Psychology*. doi: 10.1111/pops.12425

Pandeirot, L. B. & Aseng, A. C. (2017). Social loafing and group performance: A literature. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 5(1). doi:10.35974/isc.v5i1.1655

Phillips, D. L., & Clancy, K. J. (1972). Some effects of "Social Desirability" in survey studies. *American Journal of Sociology*, 77(5), 921-940.

Pratama, K. D. & Aulia, F. (2020). Faktor-faktor yang berperan dalam pemalasan sosial (Social loafing): Sebuah kajian literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1460-1468.

Roberson, Q. M. (2013). *Oxford handbook of diversity and work*. Oxford University Press.

Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. Sage Publications.

Rubino, C., Avery, D. R., Volpone, S. D., & Ford, L. (2014). Does teaming obscure low performance? Exploring the temporal effects of team performance diversity. *Human Performance*, 27, 416-434. doi: 10.1080/08959285.2014.956175

Turnley, C. A. (2010). *Social Psychology*. John Wiley & Sons.



- Schippers, M. C. (2014). Social loafing tendencies and team performance: The compensating effect of agreeableness and conscientiousness. *Academy of Management Learning & Education*, 13(1), 62-81. doi: 10.5465/amle.2012.0191
- 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). G'. *Journal of personality and social psychology*, 91(6).
- Spector, P. E. (2017). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (7<sup>th</sup> ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Stahl, G. K. & Maznevski, M. L. (2021). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A retrospective of research on multicultural work groups and an agenda for future research. *Journal of International Business Study*, 52, 4–22.
- 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.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Takeda, S., & Homberg, F. (2014). The effects of gender on group work process and achievement: an analysis through self- and peer-assessment. *British Educational Research Journal*, 40(2), 373–396. <http://www.jstor.org/stable/24464057>
- Van Knippenberg, D., De Dreu CKW., & Homan, AC. (2004). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *J. Appl. Psychol.* 89, 1008–1022.
- Van Knippenberg, D., Platow, M. J., & Haslam, S. A. (2007). Unity through diversity: Value-in-diversity beliefs, Work group diversity, And group identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11(3), 207-222. doi: 10.1037/1089-2699.11.3.207
- Van Knippenberg, D. & Schippers, M. (2007). Work group diversity. *Annual Review Psychology*, 58, 515-541.



in, A., Hecking, T., Elson, M., Christmann, N., Hermann, T., & Hoppe, H. (2016). Group formation for small-group learning: Are heterogenous ps more productive? *Proceedings of the 12th International Symposium Open Collaboration OpenSym 2016*. doi: 10.1145/2957792.2965662

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Instrumen Penelitian

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

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya suka menganalisis masalah yang ada					
2	Saya membuat analisis 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					

Skala *Social Loafing* (Andaru, 2019; telah diadaptasi)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya cenderung lebih memilih diam ketika diminta pendapat saat proses pengerjaan tugas kelompok				
2	Apresiasi kelompok pada saya melebihi perkiraan*				
3	Saya dapat mengerjakan tugas saya dalam proses diskusi tadi dengan baik*				
4	Saya bersemangat saat bekerja dalam kelompok bahkan bila tugas perlu dikerjakan sendiri*				
	/a kurang termotivasi untuk mengerjakan as kelompok dan mengikuti proses diskusi				
	/a sejujurnya enggan menghadiri temuan dan mengikuti proses diskusi as kelompok, karena kehadiran saya				



	kurang berarti				
7	Motivasi saya semakin meningkat untuk mengerjakan tugas kelompok yang baru*				
8	Apresiasi atas hasil kerja saya belum sesuai harapan				
9	Saya enggan menyelesaikan tugas kelompok				
10	Saya bersemangat mengerjakan tugas kelompok dan mengikuti proses diskusi*				
11	Keberadaan saya diakui anggota kelompok karena kontribusi yang telah saya berikan*				

Lembar Observasi Partisipan

Perilaku yang Dimunculkan	Subjek		
	1	2	3
Melakukan hal yang tidak berhubungan dengan tugas (misal bermain ponsel, menggambar, dsb)			
Menyatakan atau hanya mengikuti/ikut-ikutan/setuju saja dengan pendapat anggota lain (misal memberikan ujaran seperti "Begitumo", "Mengikutma", dsb)			
Bersikap tidak acuh terhadap proses diskusi/tugas yang diberikan (misal tidak memperhatikan proses diskusi di dalam kelompok, dsb)			
Mendelegasikan tugas pada anggota lain (misal meminta anggota lain untuk menulis, meminta anggota lain membagikan pendapatnya lebih dulu, dsb)			
Memulai pembicaraan mengenai hal yang tidak berhubungan dengan tugas (misal menanyakan hal-hal pribadi pada anggota lain di tengah diskusi, berbincang mengenai perkuliahan, dsb)			
Diam/bersikap pasif dalam proses diskusi/pengerjaan tugas (misal tidak merespon ketika diajak berdiskusi oleh anggota lain, dsb)			
Tidak membagikan informasi yang pada proses individu secara terbuka (misal menolak ketika dimintai oleh anggota lain, dsb)			



## 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).



ajian Pustaka  
*rsity*

*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

elalui berbagai penelitian yang melibatkan kelompok sebagai subjeknya. tugas, pada *Hidden Profile* terdapat pembagian informasi yang berbeda-lah 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 (eksperimentee)
2. Instruktur/Ekperimenter/Peneliti
3. Observer
4. Timekeeper

### **E. Prosedur Penelitian**

1. Persiapan
  - a. Peneliti mempersiapkan sarana dan ruang 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, nari kita memasuki bagian pertama.”

ksanaan



Setiap subjek pada penelitian ini diberikan dua perlakuan, yakni dilibatkan dalam kelompok yang homogen dan heterogen.

- a. Subjek dibagi ke dalam kelompok heterogen beranggotakan 3 individu berdasarkan *cognitive style*-nya, yaitu *knowing style*, *planning style*, dan *creating style*. 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 lampiran). 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.”

Kelompok diberi tugas pemecahan masalah berupa *hidden profile task 2* (uraian terlampir pada bagian lampiran). Prosedur dilanjutkan sebagaimana tertera pada poin c dan d.





### 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 positif. Adapun kandidat Chandra memiliki 2 informasi netral, 1 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"> <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 adalah \_\_\_\_\_, 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 pameran (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 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 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"> <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 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> <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 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>



dilampirkan distribusi informasi yang diterima setiap anggota dalam c 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

### Validitas – Skala CoSI

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:		
Test Statistic	Standard 76.118	Scaled 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:		
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:		
	0.064	0.064
Standard Error Estimates:		
Standard errors	Sandwich	



Information bread 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

```

### Reliabilitas – Skala CoSI

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
3.9 0.43 0.25

```

```

confidence boundaries
lower alpha upper
0.73 0.78 0.83
< 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

### Validitas – Skala *Social Loafing*

lavaan 0.6.16 ended normally after 56 iterations

Estimator	ML
Optimization method	NLMINB
Number of model parameters	23
Number of observations	66

Model Test User Model:

Test statistic	43.599
Degrees of freedom	43
P-value (Chi-square)	0.446



Best Baseline Model:

Test statistic	123.000
Degrees of freedom	55
P-value	0.000

Model versus Baseline Model:

Comparative Fit Index (CFI) 0.991  
 Tucker-Lewis Index (TLI) 0.989

Loglikelihood and Information Criteria:

Loglikelihood user model (H0) -578.381  
 Loglikelihood unrestricted model (H1) -556.582  
 Akaike (AIC) 1202.763  
 Bayesian (BIC) 1253.125  
 Sample-size adjusted Bayesian (SABIC) 1180.716

Root Mean Square Error of Approximation:

RMSEA 0.015  
 90 Percent confidence interval - lower 0.000  
 90 Percent confidence interval - upper 0.085  
 P-value H\_0: RMSEA <= 0.050 0.714  
 P-value H\_0: RMSEA >= 0.080 0.070

Standardized Root Mean Square Residual:

SRMR 0.077

Parameter Estimates:

Standard errors Information saturated (h1) model Standard Expected Structured

Latent variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
DE =~				
DE1	1.000			
DE2	0.660	0.371	1.779	0.075
DE4	0.561	0.430	1.307	0.191
DE5	0.993	0.370	2.682	0.007
DE6	0.959	0.395	2.429	0.015
DE7	0.695	0.341	2.040	0.041
IG =~				
IG1	1.000			
IG2	1.602	0.700	2.288	0.022
IG3	1.474	0.706	2.089	0.037
IG5	1.189	0.548	2.172	0.030
IG6	1.652	0.730	2.262	0.024

Covariances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
DE ~~				
IG	0.049	0.025	1.907	0.057

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
.DE1	0.238	0.048	4.964	0.000
.DE2	0.329	0.060	5.506	0.000
.DE4	0.517	0.092	5.636	0.000
	0.161	0.035	4.575	0.000
	0.247	0.049	5.056	0.000
	0.244	0.045	5.385	0.000
	0.321	0.059	5.463	0.000
	0.165	0.038	4.303	0.000
	0.328	0.064	5.140	0.000
	0.160	0.032	4.933	0.000



.IG6	0.206	0.046	4.517	0.000
DE	0.071	0.042	1.696	0.090
IG	0.044	0.035	1.247	0.212

### Reliabilitas – Skala Social Loafing

Reliability analysis  
Call: alpha(x = Reliabilitas.SL)

```
raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N ase mean sd
0.059      0.7      0.74      0.17 2.4 0.04 4.3 1.7
median_r
0.18
```

```
95% confidence boundaries
lower alpha upper
Feldt -0.31 0.06 0.36
Duhachek -0.02 0.06 0.14
```

```
Reliability if an item is dropped:
raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N alpha se var.r
ID 0.702 0.72 0.74 0.19 2.5 0.055 0.013
DE1 0.040 0.67 0.70 0.16 2.0 0.039 0.016
DE2 0.059 0.70 0.72 0.18 2.4 0.038 0.014
DE4 0.065 0.71 0.74 0.18 2.5 0.037 0.014
DE5 0.059 0.67 0.71 0.16 2.1 0.037 0.015
DE6 0.055 0.68 0.71 0.16 2.1 0.038 0.016
DE7 0.060 0.70 0.73 0.17 2.3 0.038 0.015
IG1 0.051 0.69 0.72 0.17 2.2 0.038 0.016
IG2 0.049 0.67 0.70 0.15 2.0 0.038 0.013
IG3 0.046 0.68 0.71 0.16 2.2 0.038 0.014
IG5 0.053 0.68 0.70 0.16 2.1 0.038 0.014
IG6 0.047 0.66 0.69 0.15 2.0 0.037 0.014
med.r
ID 0.20
DE1 0.17
DE2 0.20
DE4 0.20
DE5 0.18
DE6 0.18
DE7 0.20
IG1 0.18
IG2 0.18
IG3 0.18
IG5 0.18
IG6 0.17
```

```
Item statistics
n raw.r std.r r.cor r.drop mean sd
ID 66 0.987 0.29 0.17 0.121 33.5 19.20
DE1 66 0.360 0.58 0.53 0.335 1.5 0.56
DE2 66 0.046 0.39 0.31 0.016 1.9 0.60
DE4 66 -0.028 0.32 0.20 -0.065 2.2 0.74
DE5 66 0.047 0.57 0.51 0.022 1.4 0.48
DE6 66 0.105 0.52 0.46 0.077 1.7 0.56
0.021 0.41 0.32 -0.006 1.5 0.53
0.173 0.49 0.41 0.143 1.6 0.61
0.226 0.59 0.57 0.200 1.5 0.53
0.226 0.50 0.44 0.195 1.4 0.66
0.168 0.54 0.49 0.144 1.3 0.48
0.236 0.62 0.59 0.208 1.6 0.58
```



Non missing response frequency for each item

	1	2	3	4	miss
DE1	0.50	0.47	0.03	0.00	0
DE2	0.20	0.68	0.11	0.02	0
DE4	0.15	0.50	0.32	0.03	0
DE5	0.64	0.36	0.00	0.00	0
DE6	0.32	0.62	0.06	0.00	0
DE7	0.47	0.52	0.02	0.00	0
IG1	0.47	0.50	0.02	0.02	0
IG2	0.56	0.42	0.02	0.00	0
IG3	0.65	0.32	0.00	0.03	0
IG5	0.67	0.33	0.00	0.00	0
IG6	0.42	0.53	0.05	0.00	0



## Lampiran 6: Analisis Deskriptif

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	FaPerta	FT	FISIP	FIB	
_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

### Deskriptif Self Report Social Loafing\_Cognitive Style

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
He_SL_CS	66	11	25	17.74	3.198
Ho_SL_CS	66	11	27	18.23	4.117
Valid N (listwise)	66				

### Kondisi\_KLP \* SR\_SL\_CS Crosstabulation

		SR_SL_CS			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
P	He_CS Count	10	41	15	66



	% within KondisiKLP	15.2%	62.1%	22.7%	100.0%
Ho_CS	Count	9	42	15	66
	% within KondisiKLP	13.6%	63.6%	22.7%	100.0%
Total	Count	19	83	30	132
	% within KondisiKLP	14.4%	62.9%	22.7%	100.0%

### Deskriptif Observasi Social Loafing\_CS

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
He_SL_CS_Obs	66	0	9	1.47	1.931
Ho_SL_CS_Obs	66	0	10	2.18	2.204
Valid N (listwise)	66				

### KondisiKLP\_CS \* Rank\_CS\_Obs Crosstabulation

		Rank_CS_Obs			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
KondisiKLP_CS	He_CS	Count	52	12	2	66
		% within KondisiKLP_CS	78.8%	18.2%	3.0%	100.0%
Ho_CS	Count	44	19	3	66	
		% within KondisiKLP_CS	66.7%	28.8%	4.5%	100.0%
Total	Count	96	31	5	132	
		% within KondisiKLP_CS	72.7%	23.5%	3.8%	100.0%

### Deskriptif Self Report Social Loafing\_Jenis Kelamin

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
He_SL_JK	31	11	27	18.29	4.260
Ho_SL_JK	31	11	27	17.32	3.270
Valid N (listwise)	31				

### KondisiKLP \* SR\_SL\_JK Crosstabulation

		SR_SL_JK			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
P	He_JK	Count	6	19	6	31
		% within KondisiKLP	19.4%	61.3%	19.4%	100.0%
Ho_JK	Count	4	24	3	31	
		% within KondisiKLP	12.9%	77.4%	9.7%	100.0%



	% within KondisiKLP	12.9%	77.4%	9.7%	100.0%
Total	Count	10	43	9	62
	% within KondisiKLP	16.1%	69.4%	14.5%	100.0%

### Deksriptif Observasi Social Loafing\_Jenis Kelamin

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
He_SL_JK_Obs	31	0	8	1.97	2.273
Ho_SL_JK_Obs	31	0	9	2.00	2.251
Valid N (listwise)	31				

### KondisiKLP \* Rank\_JK\_Obs Crosstabulation

			Rank_JK_Obs			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
KondisiKLP	He_JK	Count	22	4	5	31
		% within KondisiKLP	71.0%	12.9%	16.1%	100.0%
	Ho_JK	Count	22	7	2	31
		% within KondisiKLP	71.0%	22.6%	6.5%	100.0%
Total		Count	44	11	7	62
		% within KondisiKLP	71.0%	17.7%	11.3%	100.0%



## Lampiran 7: Uji Asumsi

### Tests of Normality\_CoS\_Social Loafing Self-Report

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Heterogen	.096	66	.200*	.972	66	.149
Homogen	.078	66	.200*	.974	66	.187

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### Tests of Normality\_CoS\_Social Loafing Observasi

#### Tests of Normality

Kelompok	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SL_CS Heterogen	.263	66	.000	.765	66	.000
Homogen	.200	66	.000	.852	66	.000

a. Lilliefors Significance Correction

### Tests of Normality\_JK\_Social Loafing Self-Report

#### Tests of Normality

Kelompok	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SL_JK Heterogen	.108	31	.200*	.966	31	.422
Homogen	.152	31	.065	.954	31	.207

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### Tests of Normality\_JK\_Social Loafing Observasi

#### Tests of Normality

Kelompok_JK	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SL_JK Heterogen	.213	31	.001	.826	31	.000
Homogen	.210	31	.001	.807	31	.000

a. Lilliefors Significance Correction



**Lampiran 8: Uji Hipotesis**

**\*Hipotesis 1**

**Paired/Dependent Sample Test (Self-Report)**

**Paired Samples Test**

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Heterogen - Homogen	-.500	3.407	.419	-1.338	.338	-1.192	65	.237

**Wilcoxon Signed Ranks Test (Hasil Observasi)**

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Ho_CS - He_CS
Z	-1.944 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.052

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

**Paired Samples Test**

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 He_CS - Ho_CS	-.712	2.783	.343	-1.396	-.028	2.079	65	.042

**\*Hipotesis 2**

**Paired/Dependent Sample Test (Self-Report)**

**Paired Samples Test**

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
erogen_JK - nogen_JK	.968	3.737	.671	-.403	2.339	1.442	30	.160



### Wilcoxon Signed Ranks Test (Hasil Observasi)

Test Statistics<sup>a</sup>

	Ho_JK - He_JK
Z	-.029 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.977

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 He_JK - Ho_JK	-.032	3.016	.542	-1.139	1.074	.060	30	.953

