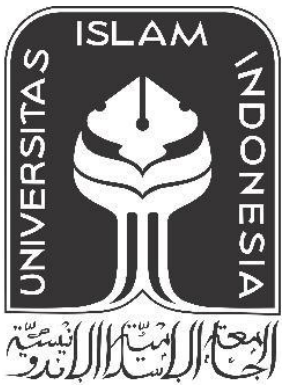
PENGARUH *GROUPTHINK BIAS* TERHADAP INOVASI PROGRAM KERJA DI KELUARGA MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA (KM UII)

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Program Studi Teknik Industri - Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia



Nama : Fajar Bagaskara Noerseto
No. Mahasiswa : 20522007

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI PROGRAM SARJANA
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2026

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mengakui bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali kutipan dan ringkasan yang seluruhnya sudah saya jelaskan sumbernya. Jika dikemudian hari ternyata terbukti pengakuan saya ini tidak benar dan melanggar peraturan yang sah maka saya bersedia ijazah yang telah saya terima ditarik kembali oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 09 – 02 - 2026

(Fajar Bagaskara Noerseto)
20522007

SURAT BUKTI PENELITIAN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
DEWAN PERMUSYAWARATAN MAHASISWA
Sekretariat : Komplek Kantor Lembaga Kemahasiswaan UII, Jl. Kaliurang KM 14,5 Sleman, DIY
55584, Telp. 082236690700, E-mail : dpm@uii.ac.id, Website: dpm.uii.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
Nomor: 001/KET/DPMUII/VI/2025

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. atas rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa umat Islam kepada masa yang penuh dengan pencerahan dan ilmu yang bermanfaat ini.

Sehubungan dengan surat ini, Dewan Permusyawaratan Mahasiswa Universitas Islam Indonesia menyatakan bahwa mahasiswa dibawah ini **memang mencari data untuk keperluan penelitian Tugas Akhir di Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia**.

Nama : FAJAR BAGASKARA NOERSETO
NIM : 20522007
Program Studi : Teknik Industri
Fakultas : Teknologi Industri

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya. Atas perhatiannya, terima kasih.

Billahitaufiq Wal Hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sleman, 24 Juli 2025 M
29 Muharram 1447 H

Dewan Permusyawaratan Mahasiswa
Universitas Islam Indonesia

CIPTA ADITYA PRATAMA KOLOPITA	**NAWAD JAMUNNASYATH KAROBBI**
KETUA UMUM DPM UII	**SEKRETARIS JENDERAL DPM UII**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH *GROUPTHINK BIAS* TERHADAP INOVASI PROGRAM KERJA DI KELUARGA MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA (KM UII)

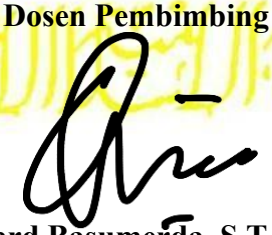
TUGAS AKHIR

Disusun Oleh :

Nama : Fajar Bagaskara Noerseto
No. Mahasiswa : 20522007

Yogyakarta, 9 Februari 2026

Dosen Pembimbing



(Chancard Basumerda, S.T., M.Sc.)

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

PENGARUH *GROUPTHINK BIAS* TERHADAP INOVASI PROGRAM KERJA DI KELUARGA MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA (KM UII)

TUGAS AKHIR

Disusun Oleh :

Nama : Fajar Bagaskara Noerseto

No. Mahasiswa : 20 522 007

Telah dipertahankan di depan sidang penguji sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Teknik Industri Fakultas Tekonologi Industri Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 25 Februari 2026

Tim Penguji

Chancard Basumerda, S.T., M.Sc.	
Ketua	
Dr. Harwati, S.T., M.T.	
Anggota I	
Ratih Dianingtyas Kurnia, S.T., Ph.D.	
Anggota II	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknik Industri Program Sarjana
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia

Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM.
NIK.015220101

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, pemilik seisi semesta yang selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Saya persembahkan Tugas Akhir ini kepada diri Saya sendiri yang dengan bantuan Allah Subhanahu wa Ta'ala telah berjuang dan berusaha dengan sangat untuk meraih gelar yang Saya jadikan tujuan menempuh kuliah sejak awal. Kemudian, saya juga mempersembahkan Tugas Akhir ini kepada Ayah dan almh. Ibu Saya yang selalu memanjatkan do'a, motivasi, dan dukungan tanpa henti dari seluruh aspek untuk kebaikan Saya dalam beribadah menuntut ilmu. Terakhir, Saya juga mempersembahkan Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia dan pihak-pihak yang turut berperan dalam perjuangan dan perjalanan kehidupan Saya selama ini.

MOTTO

"If you spend your time chasing butterflies, they will fly away. But if you spend your time building a beautiful garden, the butterflies will come to you."
(Mário Quintana)

"Tak takut jadi dirimu yang seada-adanya? Tak takut punya mimpi yang lumayan agak gila? Berat tapi besok ada di tangan kita. Bayangkan jika kita tidak menyerah. Tantangan apapun dari Ayah atau dunia. Kita hadapi, kita lewati, kita nikmati."
(Hindia – Bayangkan Jika Kita Tidak Menyerah)

"Ya Tuhanku, sungguh tulangku telah lemah dan kepalaku telah dipenuhi uban, dan aku belum pernah kecewa dalam berdoa kepada-Mu, ya Tuhanku."
(Q.S. Maryam 19:4)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur peneliti haturkan kepada Sang Pencipta, Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat, berkah, dan bantuan-Nya sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian tugas akhir yang berjudul "Pengaruh *Groupthink Bias* Terhadap Inovasi Program Kerja di Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia". Sholawat serta salam juga peneliti haturkan kepada junjungan umat islam yaitu Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi wa Salam beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang telah membawa pencerahan hingga keadaan yang penuh dengan ilmu serta kebaikan seperti sekarang. Penelitian ini menjadi salah satu sarana peneliti dalam menuangkan ilmu serta memperluas wawasan dalam implementasi keilmuan Teknik Industri dan Psikologi Sosial yang didapatkan selama menempuh perkuliahan.

Penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan, doa, dukungan, dan bimbingan dari banyak pihak. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih pada pihak-pihak yang disebutkan berikut:

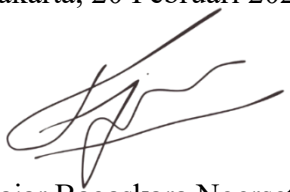
1. Kepada kedua orang tua peneliti, Papa dan Almh. Mama yang telah memberikan dukungan, motivasi, arahan, dan rela mengorbankan segalanya, serta sosok yang setia menemani peneliti secara tidak langsung selama anak terakhirnya menempuh perkuliahan yang panjang.
2. Kepada Bapak Dr. Arif Hidayat S.T., M.T. selaku "ayah" peneliti selama berorganisasi di FTI KM UII yang senantiasa memberikan dukungan, kritik, dan masukan yang membangun dalam melaksanakan tanggung jawab.
3. Kepada Bapak Dian Janari, S.T., M.T. selaku dosen yang berperan sebagai "teman" diskusi yang selalu menuntun peneliti untuk membangun pola pikir pragmatis, dan mampu untuk melihat suatu hal dari sudut pandang yang berbeda.
4. Kepada Bapak Chancard Basumerda, S.T., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang senantiasa memberikan dorongan, kepercayaan, dan arahan tegas kepada Peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Kepada Bapak Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D. selaku dosen yang Peneliti anggap sebagai *role model* dalam keilmuannya saat menilai dan mengambil keputusan terkait optimalisasi sebuah sistem dan metode mengajarnya yang memotivasi Peneliti untuk menerapkan keilmuan Teknik Industri di berbagai permasalahan.
6. Kepada Ibu Atyanti Dyah Prabaswari, S.T., M.Sc. selaku dosen mata kuliah *Cognitive Ergonomics* yang telah membukakan jendela keilmuan baru kepada peneliti sehingga peneliti termotivasi untuk mempelajari lebih dalam tentang *Human Factor Engineering.*
7. Sahabat peneliti selama masa perkuliahan yaitu Rizqi, Zaedan, dan Dava yang selama masa perkuliahan senantiasa menemani pada saat senang ataupun susahnya peneliti.

8. Kepada Haykal Azis selaku sahabat yang selalu menemani dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir ini.
9. Kepada Akhfan Ikhram selaku teman peneliti yang berperan dalam membantu mengajari dan mendukung peneliti dalam mengolah data penelitian.
10. Kepada Raisa Dieta Nadhifa selaku sahabat yang selalu mendukung secara emosional dan fasilitas instrumen penelitian, serta menemani peneliti dalam menyusun tugas akhir.
11. Kepada KM UII, FTI KM UII, dan HMTI LEM FTI UII yang telah berperan sebagai rumah dalam pengembangan diri peneliti dan tempat berpulang terbaik selama masa perkuliahan.
12. Kepada seluruh pihak yang telah berperan dalam perkuliahan dan penyusunan penelitian tugas akhir yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini terdapat banyak ketidaksempurnaan, sehingga dengan kerendahan hati, peneliti mengharapkan segala bentuk kritik ataupun saran yang dapat membantu peningkatan kualitas dari penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Februari 2026



Fajar Bagaskara Noerseto
NIM. 20522007

ABSTRAK

Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia (KM UII) merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan tertua di Indonesia. Dalam perjalanannya, KM UII memiliki sejarah yang sangat baik dan berpengaruh. KM UII sendiri berfungsi sebagai wadah pengembangan diri dan realisasi aspirasai mahasiswa. Bentuk nyata dari kinerja KM UII yaitu program kerja merupakan jantung dari sebuah organisasi kemahasiswaan dan KM UII sebagaimana organisasi kemahasiswaan harus selalu berkembang dan beradaptasi terhadap perubahan zaman. Pada saat proses pengambilan keputusan terkait program kerja, diskusi merupakan salah satu metode yang paling sering digunakan karena organisasi ini berbasis kelompok manusia. Oleh karena itu, KM UII rentan untuk mengalami bias kognitif dalam proses diskusi pengambilan keputusannya, salah satunya yaitu *Groupthink bias*. Upaya untuk menghasilkan program kerja yang inovatif dan relevan juga menjadi salah satu tantangan KM UII dalam mempertahankan roda organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini membahas terkait pengaruh *groupthink bias* terhadap inovasi program kerja di KM UII. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah gejala-gejala *groupthink bias* terjadi di KM UII dan seberapa signifikan dampaknya terhadap inovasi program kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu Analisis Statistik Regresi Linear Berganda. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner daring yang berisi 24 pernyataan tentang gejala-gejala *groupthink bias*, serta 10 pernyataan tentang tingkat inovasi program kerja. Populasi yang ditetapkan yaitu pengurus KM UII periode 2024/2025 dengan sampel sebanyak 349 responden. Hasil pada analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa gejala-gejala *groupthink bias* terjadi di KM UII dan berdampak signifikan terhadap penurunan inovasi program kerja.

Kata Kunci; Organisasi, *Groupthink bias*, Bias Kognitif, Pengambilan Keputusan, Tingkat Inovasi Program Kerja.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
SURAT BUKTI PENELITIAN ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iv**
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
ABSTRAK ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 2
1.3 Tujuan Penelitian 3
1.4 Manfaat Penelitian 3
1.5 Batasan Penelitian 4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **5**
2.1 Kajian Literatur 5
2.2 Landasan Teori 12
2.2.1 Konsep Dasar Organisasi. 12
2.2.2 Bias Kognitif. 15
2.2.3 Inovasi. 18
2.2.4 Program Kerja. 20
2.2.5 Korelasi Groupthink bias dan Inovasi Program Kerja. 21
2.2.6 Populasi dan Sampel Subjek Penelitian. 21
2.2.7 Analisis Regresi Linear. 23
BAB III METODE PENELITIAN **28**
3.1 Objek Penelitian 29
3.2 Subjek Penelitian 29
3.3 Lokasi Penelitian 29
3.4 Metode Pengumpulan Data 29
3.5 Jenis Data 30
3.6 Alur Penelitian 32
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA **36**
4.1 Pengumpulan Data 36
4.1.1 Kuesioner Daring. 36
4.1.2 Wawancara 39
4.1.3 Sampel Populasi. 40
4.1.4 Pilot study. 40
4.2 Pengumpulan Data 42
4.2.1 Data Kuesioner Daring. 42

4.2.2 Kriteria Responden. 42
4.2.3 Data Wawancara. 42
4.3 Pengolahan Data 46
4.3.1 Pre-Processing Data (Data Cleaning). 46
4.3.2 Uji Validitas. 47
4.3.3 Uji Reliabilitas. 48
4.3.4 Uji Asumsi Klasik. 49
4.3.5 Uji Regresi Linear Berganda. 51
4.3.6 Analisis Korelasi. 53
BAB V PEMBAHASAN atau PENGUJIAN SISTEM DAN PEMBAHASAN 58
5.1 Analisis Populasi dan Sampel 58
5. 1. 1 Populasi. 58
5. 1. 2 Sampel. 58
5.2 Analisis Data Kuesioner dan Wawancara 59
5.2.1 Pre-Processing (Data Cleaning). 59
5.2.2 Analisis Uji Validitas. 59
5.2.3 Analisis Uji Reliabilitas. 60
5.2.4 Analisis Uji Asumsi Klasik. 60
5.2.5 Analisis Uji Regresi Linear Berganda. 62
5.2.6 Analisis Korelasi. 63
5.2.7 Data Wawancara. 65
5.2.8 Rekomendasi. 65
BAB VI PENUTUP 69
6.1 Kesimpulan 69
6.2 Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 71
LAMPIRAN A-1

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 *Research Gap* 10
Tabel 4. 1 Pernyataan pada Kuesioner Daring……..36
Tabel 4. 2 Pertanyaan pada Wawancara 39
Tabel 4. 3 Pertanyaan Kuesioner *Pilot study*..... 40
Tabel 4. 4 Rancangan Pertanyaan Wawancara *Pilot study* 41
Tabel 4. 5 Pertanyaan Wawancara 42
Tabel 4. 6 Jawaban Narasumber..... 43
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Independen 47
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Dependen 48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas 48
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas 50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas 50
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 52
Tabel 4. 13 Hasil Uji T (Parsial)..... 54
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan 56
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi 57
Tabel 5. 1 Gejala dan Rekomendasi Solusi Aplikatif.....….66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Alur Penelitian 33
Gambar 4. 1 Grafik Normal Q-Q Plot……..49
Gambar 4. 2 *Scatterplot Residual* 51

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama KM UII merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan tertua yang ada di Indonesia. Berdiri sejak 21 September 1950, KM UII telah berusia lebih dari setengah abad. Organisasi yang dikenal dengan ciri khas "Student Government" sebagai dasar pelaksanaan sistem kelembagaannya merupakan sebuah keistimewaan yang hanya dimiliki oleh KM UII itu sendiri. Dalam penyelenggaraannya, sistem kelembagaan yang menerapkan kemandirian dan independensi mahasiswa ini tentunya memiliki tantangan tersendiri.

Sebagai organisasi kemahasiswaan internal kampus yang telah lama berdiri, KM UII menjadi wadah strategis untuk membina mahasiswa Universitas Islam Indonesia (UII) agar menjadi Insan Ulil Albab yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala, sesuai dengan tujuan KM UII yang tercantum pada Peraturan Dasar KM UII. Dalam melaksanakan perannya, tentu KM UII diharapkan mampu mengembangkan potensi kepemimpinan, kreativitas, serta inovasi mahasiswa UII melalui berbagai program kerja. Namun, dalam proses perumusan dan pelaksanaan program kerja, seringkali muncul tantangan yang berkaitan dengan dinamika kelompok pengambilan keputusan.

Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi KM UII sebagai organisasi yang berbasis kelompok adalah munculnya bias kognitif dalam proses pengambilan keputusan, salah satunya adalah *groupthink bias*. *Groupthink bias* merupakan fenomena psikologis yang terjadi ketika anggota kelompok sangat menginginkan persetujuan dan keseragaman, sehingga cenderung mengesampingkan penilaian realistis terhadap alternatif lain. Dalam situasi ini, kelompok lebih memprioritaskan harmoni dan konsensus daripada berpikir kritis, sehingga seringkali menghasilkan keputusan yang tidak rasional atau tidak efektif (Janis, 1972). Fenomena kognitif ini dapat berisiko menghambat lahirnya ide-ide baru dan menurunkan kualitas inovasi dalam program kerja organisasi.

Peristiwa nyata terjadinya groupthink bias pada proses pengambilan keputusan terkait program kerja di KM UII yaitu munculnya aduan terkait pemimpin yang menyimpulkan keputusan tanpa memastikan persetujuan setiap anggota, munculnya pengurus yang tidak menyampaikan informasi penting, hingga tekanan langsung terhadap individu-individu yang memiliki pandangan berbeda.

Terdapat banyak metode yang telah digunakan untuk meminimalisir permasalahan pengambilan keputusan kelompok, seperti brainstorming, diskusi terbuka, hingga pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik. Namun, metode yang telah dilakukan seringkali belum secara spesifik mengukur dampak *groupthink bias* terhadap inovasi, khususnya dalam konteks organisasi kemahasiswaan seperti KM UII. Tidak hanya itu, penelitian yang membahas tentang pengaruh *groupthink bias* terhadap inovasi program kerja di ruang lingkup organisasi kemahasiswaan di Indonesia juga masih sangat terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana *groupthink bias* memengaruhi inovasi program kerja di KM UII. Dengan menganalisis hasil survei kepada pengurus aktif KM UII dan meninjau dokumen organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sudut pandang empiris mengenai korelasi antara *groupthink bias* dan tingkat inovasi program kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rasionalisasi atau dasar bagi KM UII dan organisasi kemahasiswaan lainnya dalam menyusun strategi pengambilan keputusan yang lebih efektif dan inovatif, sehingga mampu meningkatkan kualitas dari program kerja yang dirancang.

1.2 Rumusan Masalah

Mempertimbangkan dari latar belakang di atas, KM UII sebagai organisasi yang berbasis kelompok, tentu sangat rentan dengan terjadinya *groupthink bias* dalam pengambilan keputusan terutama dalam konteks inovasi program kerja yang menjadi jantung organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini akan fokus mengidentifikasi pengaruh *groupthink bias* terhadap inovasi program kerja di KM UII sebagai permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa gejala *groupthink bias* muncul dalam proses pengambilan keputusan terkait program kerja di KM UII?
2. Sejauh mana *groupthink bias* memengaruhi kualitas inovasi program kerja di KM UII?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam upaya menjawab permasalahan di atas, berikut merupakan tujuan dari penelitian ini dilaksanakan:

1. Mengidentifikasi apa saja gejala *groupthink bias* yang muncul dalam proses pengambilan keputusan di KM UII.
2. Menganalisis sejauh mana *groupthink bias* memengaruhi kualitas inovasi program kerja di KM UII.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan dampak positif ataupun manfaat bagi pihak-pihak yang membacanya, yaitu:

1. Bagi Pengurus KM UII

   Terselesaikannya laporan penelitian ini diharapkan dapat memberikan Pengurus KM UII alternatif bahan pertimbangan dalam proses perancangan program kerja dan upaya meningkatkan kualitas pengambilan keputusan di internal organisasi.
2. Bagi Organisasi Lain

   Organisasi kemahasiswaan ataupun organisasi berbasis kelompok lain dapat menggunakan laporan penelitian ini sebagai contoh ataupun pertimbangan untuk meningkatkan efektivitas tim dan kualitas pengambilan keputusan dalam berorganisasi.
3. Bagi Peneliti

   Terlaksananya penelitian ini bermanfaat sebagai pembuktian yang valid bagi peneliti bahwa penerapan integrasi antara keilmuan Teknik Industri dan Psikologi Sosial dapat menunjang kinerja organisasi, terutama dalam proses pengambilan keputusan dalam konteks program kerja sebagai pelaksanaan peran dan fungsi dari organisasi kemahasiswaan.
4. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif sumber data ataupun referensi dalam melakukan penelitian serupa atau mengembangkan penelitian yang telah ada sebelumnya.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dilaksanakan secara terarah dan jelas dalam pembahasannya, maka diperlukan batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah KM UII yang berlokasi di Jalan Kaliurang Km. 14,5, Krawitan, Umbulmartani, Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Subjek penelitian ini adalah Pengurus KM UII Periode 2024/2025,
3. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *Groupthink bias*, dan Variabel Dependennya adalah Tingkat Inovasi Program Kerja.
4. Analisis yang dilakukan hanya untuk membahas pengaruh dari terjadinya *groupthink bias* terhadap kualitas inovasi program kerja, tidak membahas aspek lain seperti konflik internal atau faktor eksternal organisasi.
5. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari survei dan analisis dokumen organisasi.
6. Penelitian ini tidak membahas organisasi selain KM UII ataupun periode kepengurusan selain periode 2024/2025, kecuali untuk membandingkan dokumen.
7. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linear Berganda.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Literatur

Pelaksanaan penelitian ini tentu memerlukan referensi ataupun alternatif metode yang berasal dari karya ilmiah terdahulu dan harus relevan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu yang tercantum dalam kajian literatur ini dapat menunjang menentukan fokus penelitian dan juga sebagai alternatif informasi yang dapat mempermudah penelitian. Penelitian yang akan dilaksanakan akan berfokus untuk mengetahui pengaruh dari terjadinya *Groupthink bias* terhadap inovasi program kerja yang didapatkan dari analisis statistika Regresi Linear, sehingga memerlukan referensi yang setidaknya menggunakan metode serupa di dalamnya. Berikut merupakan lima belas penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan:

Penelitian yang dilakukan oleh Nouri et al. (2021) dengan judul *"The Association between Cognitive Biases and The Quality of Strategic Decision Making in Jordanian Banks"* bertujuan untuk mengetahui korelasi antara bias kognitif yang terjadi saat sebuah

bank akan mengambil atau menentukan kebijakan strategis dalam pelaksanaan tugasnya. Metode yang digunakan yaitu Regresi Linear yang mengidentifikasi dampak dari sebuah kejadian terhadap variabel dependen lainnya. Jurnal tersebut dapat menjadi salah satu tinjauan pustaka yang relevan untuk penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Nouri et al. (2020) dengan judul *"Cognitive Biases Resulting from The Representativeness Heuristic in Operation Management"* ditulis dalam rangka menganalisis *Behavioral Operations Management*. Penelitian ini menggunakan metode *Logistic Regression* yang merupakan bagian dari regresi linear serta dimanfaatkan dalam analisis bias kognitif. Penelitian tersebut relevan untuk dijadikan tinjauan pustaka pada penelitian ini karena tujuan penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui dampak atau mengukur dampak dari sebuah peristiwa manajerial yang berisiko menghasilkan bias kognitif dalam proelsesnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Gino & Ariely (2024) dengan judul "*Mitigating Cognitive Bias to Improve Orgaizational Decisions"* bertujuan untuk memberikan rekomendasi atau bahan pertimbangan dalam rangka mengoptimalkan pengambilan keputusan ataupun penerapan kebijakaan pada sebuah organisasi dengan memitigasi terjadinya bias kognitif dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Penelitian tersebut merupakan penelitian dengan arah gerak yang kurang lebih sama dengan penelitian ini walaupun terdapat variasi dalam pengolahan datanya, yaitu dengan studi empiris dan regresi linear.

Penelitian yang dilakukan oleh Król et al. (2022) dengan judul "*The Impact of Cogntive Biases on Professional's Decision Making"* bertujuan untuk mengukur dampak dari bias kognitif terhadap pengambilan keputusan oleh profesional. Menggunakan metode review empiris, regresi linear pada studi terpilih merupakan metode pengolahan datanya. Maka dari itu, penelitian ini pantas untuk ditinjau sebagai penunjang penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Qureshi et al. (2025) dengan judul "*Cognitive Biases in Online Platforms: A Review anda Mapping"* menggunakan metode *Systematic Review* dan Meta-analisis regresi yang cukup kompleks, namun masih searah pembahasannya

karena meninjau secara mendalam fenomena bias kognitif yang terjadi pada *online platforms.*

Penelitian yang dilakukan oleh Purnawati & Risa (2024) dengan judul *"The Role of Cognitive Bias in Principal Decision Making"* merupakan penelitian yang dilakukan di Indonesia mengenai peran dari bias kognitif yang terjadi dalam keputusan kepala sekolah. Jurnal tersebut dapat diakses melalui PPSDP International Journal of Education, serta membahas keputusan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah dengan *narrative analysis,* dan *review* empiris ataupun regresi linear pada studi terpilih. Oleh karena itu jurnal tersebut dirasa relevan untuk ditinjau sebagai penunjang penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Smith & Brown (2022) dengan judul *"Cognitive Biases anda Decision Quality in Organization: A Meta-analytic Review"* meninjau kembali bias-bias kognitif dan kualitas dari keputusan yang dihasilkan pada sebuah organisasi dengan metode meta-analisis regresi linear. Walaupun kompleks, jurnal tersebut dapat dijadikan inspirasi atau bahan bacaan pustaka dalam penyusunan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang & Liu (2023) dengan judul *"Cognitivie Biases, Decision-Making, and Organizational Performance"* menganalisis tentang korelasi antara bias kognitif, pengambilan keputusan, dan kinerja organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut merupakan regresi linear dan merupakan metode yang sama dalam penelitian ini. Oleh karena itu, jurnal tersebut dijadikan tinjauan pustaka pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Patel & Singh (2021) dengan judul *"Cognitive Biases in Strategic Management: Empirical Evidence from Emerging Markets"* membahas secara empiris terkait bias kognitif yang terjadi dalam manajemen strategis pada pasar yang muncul. Adapun metode yang digunakannya yaitu Regresi Linear, sehingga jurnal tersebut relevan untuk menunjang penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee & Kim (2022) dengan judul "*Impact of Cognitive Biases on Organizational Innovation: Evidence from the Service Sector"* membahasa dan menganalisis dampak atau pengaruh dari bias kognitif dalam inovasi yang terdapat dalam sebuah organisasi, data yang dianalisis pun berasal dari data primer yang didapatkan dari

wawancara pada organaisasi tertentu. Dalam menentukan hasilnya, regresi linear dipilih sebagai metode penelitian di dalam jurnal tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Diyanti (2024) dengan judul "Pengaruh *Cognitive Biases* terhadap *Internal Audit Quality* dengan *Continuous Auditing* sebagai Variabel *Intervening"* membahas pengaruh bias kognitif dalam proses audit kualitas internal yang menggunakan dua metode, yaitu Partial Least Square (PLS) dan regresi linear. Oleh karena itu, penelitian ini cocok untuk dijadikan referensi karena membahas bias kognitif dan juga menggunakan metode regresi linear di dalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hayati et al. (2024) dengan judul "Pengaruh *Cognitive Bias* dalam Pengambilan Keputusan Bisnis terhadap Kinerja Organisasi" menggunakan metode regresi linear untuk membahas pengaruh terjadinya bias kognitif dalam sebuah proses pengambilan keputusan bisnis terhadap kinerja organisasi. Dikarenakan metode dan pembahasannya masih linear dengan penelitian yang akan dilakukan, maka jurnal tersebut dipilih untuk menjadi referensi dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnawati (2024) dengan judul "Peran *Cognitive Bias* dalam Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah" menggunakan metode yang masih satu jalur dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu review empiris dan regresi linear pada studi terpilih.

Penelitian yang dilakukan oleh Isywara et al. (2023) dengan judul "Pengaruh Bias Kognitif terhadap Pengambilan Keputusan Investasi di *Platform Digital* pada Generasi Y dan Z" menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji regresi linear berganda *(multiple regression)* menggunakan SPSS 25 untuk menganalisis pengaruh beberapa jenis bias kognitif terhadap keputusan investasi. Dikarenakan penelitian ini masih linear dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pengaruh bias kognitif terhadap inovasi program kerja, maka peneliti menggunakan karya ilmiah tersebut sebagai referensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Praditha et al. (2024) menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan uji sampel berpasangan untuk menguji pengaruh *heuristic bias* keterwakilan dan *herding effect* terhadap keputusan investasi serta peran pengalaman investor. Penelitian tentang bias kognitif tersebut pantas dijadikan referensi karena

metode dan topik pembahasan penelitiannya masih linear dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan kajian literatur di atas, didapatkan *research gap* sebagai berikut:

Tabel 2. 1 *Research Gap*

No.	Penulis	Regresi Linear	Logistic Regression	Studi dan Review Empiris	Meta-analysis Regression
1.	(Nouri, B., et al. 2021)	√			
2.	(Nouri, B., et al. 2020)		√		
3.	(F. Gino, et al. 2024)	√		√	
4.	(J. L Król, et al. 2022)	√		√	
5.	(Kureshi, et al. 2025)			√	√
6.	(Risa, P. 2024)	√		√	
7.	(Smith, J., et al. 2022)				√
8.	(Wang,Y., et al. 2023)	√			
9.	(Patel, R. et al. 2021)	√			
10.	(Lee, H.J., et al. 2022)	√			
11.	(Diyanti, F. 2024)	√			
12.	(Hayati, N. 2024)	√			
13.	(Fahriani, R. 2024)	√		√	
14.	(Isywara, P. et al. 2023)	√			

No.	Penulis	Regresi Linear	Logistic Regression	Studi dan Review Empiris	Meta-analysis Regression
15.	(Praditha, R. et al. 2024)	√		√	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Konsep Dasar Organisasi.

2.2.1.1 Definisi Organisasi.

Organisasi merupakan sekelompok orang (dua atau lebih) yang melakukan aktivitas atau kegiatan bekerja sama secara formal ataupun informal serta terstruktur dalam sebuah ruang lingkup tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dan tidak bisa dicapai oleh hanya satu individu saja. Dalam proses pencapaian tujuannya, seluruh kegiatan dalam organisasi dilakukan dengan pembagian peran dan tugas, fungsi, serta koordinasi yang jelas. Sehingga secara garis besar dapat disimpulkan menurut ahli yaitu Stephen P. Robbins, organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan jelas, bekerja secara kontinu untuk tujuan bersama.

Menurut Chester I. Bernard yang merupakan seorang sosiolog, teoritikus, dan eksekutif bisnis berpengaruh di Amerika Serikat dalam bukunya The Functions of the Executive (1938), ia melihat organisasi sebagai sebuah sistem kooperatif dari beberapa komponen yang berfokus pada komunikasi, tujuan bersama, dan teori penerimaan otoritas. Organisasi sendiri dapat dibedakan melalui karakteristik spesifik yang dapat dijelaskan melalui ciri-ciri, jenis, fungsi dan tujuan, serta strukturnya.

a. Ciri-Ciri Organisasi

   Menurut Mustiqowati yang merupakan Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, organisasi biasanya beranggotakan minimal dua orang yang saling berinteraksi dan saling bergantung satu dengan lainnya dalam aktivitas berkelanjutan. Kedua, organisasi juga memiliki ciri yaitu berorientasi pada tujuan tertentu sebagai arah dan alasan keberadaan, yang tidak dapat dicapai secara individu secara efisien. Ketiga, organisasi biasanya memiliki struktur formal dengan pembagian peran dan tugas, hierarki wewenang, dan koordinasi rasional. Selain itu, alur kerja sistematis (terkoordinasi), dinamis (adaptif terhadap perubahan), dan terbuka terhadap lingkungan eksternal juga merupakan salah satu ciri-ciri organisasi.

b. Jenis Organisasi

Menurut (Astuti, 2013), organisasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu organisasi formal dan informal. Organisasi formal biasanya dapat dilihat dari desain organisasi yang diatur secara jelas melalui produk hukum organisasi, hierarki, dan prosedur tertulis seperti perusahaan atau lembaga. Sedangkan organisasi informal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang telibat pada suatu aktifitas serta tujuan bersama yang tidak disadari yang muncul secara alami dari interaksi sosial, tanpa struktur resmi, fleksibel dan bersifat spontan, seperti kelompok teman.

c. Fungsi dan Tujuan Organisasi

Fungsi organisasi sendiri merupakan salah satu bagian organisasi yang mencakup pengelolaan sumber daya untuk efisiensi penggunaan dan efektivitas kegiatan. Secara umum, organisasi berfungsi untuk arah gerak yang biasanya berbentuk visi dan misi, motivasi anggota, dan parameter atau indikator kinerja untuk memfasilitasi pencapaian hasil kolektif. Oleh karena itu, tujuan organisasi yaitu untuk memberikan fasilitas untuk bekerja sama, alokasi tanggung jawab, dan pencapaian hasil yang tidak mungkin dicapai secara individu, melalui koordinasi dan pembagian peran.

d. Struktur Organisasi

Struktur pada organisasi merupakan instrumen berupa kerangka formal berisi jabatan ataupun kedudukan yang disertai pembagian tugas, wewenang, dan tata hubungan untuk menjaga keteraturan dalam organisasi. Struktur organisasi biasanya dituliskan dalam bentuk hierarki seperti *scalar chain* untuk alur koordinasi, departementalisasi secara fungsional untuk pengelompokan tugas, dan *span of control* untuk menentukan jumlah pengurus dari setiap organogram.

2.2.1.2 Organisasi Kemahasiswaan.

Berdasarkan yang tercantum pada Direktorat Pembinaan Kemahasiswaan Universitas Islam Indonesia (DPK UII), organisasi kemahasiswaan merupakan komponen penting dalam proses pendidikan mahasiswa UII sebagai manusia dewasa calon pemimpin bangsa. Organisasi kemahasiswaan sendiri sering didefinisikan sebagai wahana atau wadah pengembangan diri dan kapasitas mahasiswa secara organisasional, yang mencakup pengelolaan aspirasi, penalaran, dan kegiatan ekstrakurikuler. Di Indonesia,

organisasi ini dibedakan menjadi intra-kampus (melekat pada perguruan tinggi) dan ekstrakampus (independen), dengan fokus membentuk kepemimpinan dan karakter mahasiswa.

Adapun ciri khusus dari organisasi mahasiswa yaitu biasanya bersifat otonom dan non-struktural di bawah perguruan tinggi, dengan aturan rumah tangga dalam pelaksanaan sistem kerjanya sendiri. Selain itu, organisasi kemahasiswaan biasanya berorientasi pada pengembangan *soft skills* seperti kepemimpinan, kerja sama tim, dan manajerial sederhana. Organisasi kemahasiswaan intra-kampus biasanya berbentuk Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) ataupun Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM), Senat Mahasiswa (SEMA) tau Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM). Setiap organisasi kemahasiswaan intra-kampus biasanya dibagi peran dan fungsinya dalam memegang kekuasaan legislatif, yudikatif, ataupun eksekutif.

2.2.1.3 Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia yang selanjutnya disebut KM UII merupakan organisasi kemahasiswaan intra-kampus yang didirikan dan dilaksanakan oleh mahasiswa UII dalam rangka memenuhi kehendak luhur didirikannya Universitas Islam Indonesia dan memiliki tujuan untuk membina mahasiswa Universitas Islam Indonesia menjadi insan Ulil Albab yang turut bertanggungjawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi oleh Allah SWT. KM UII berkedudukan di Daerah Istimewa Yogyakarta dan berdiri sejak 21 September 1950, dalam pelaksanaannya, KM UII berlandaskan pada sifat kekeluargaan dan independen *(Student Government)* dengan berasaskan pada nilai-nilai keislaman, sebagaimana yang tercantum pada Peraturan Dasar KM UII.

Organogram KM UII secara umum terbagi menjadi tiga jenis yaitu Lembaga Legislatif yang disebut Dewan Perwakilan Mahasiswa dan Dewan Permusyawaratan Mahasiswa (DPM), Lembaga Khusus seperti Mahasiswa Pecinta Alam UII, Marching Band UII, Lembaga Pers Mahasiswa UII, serta Koperasi Mahasiswa UII, dan Lembaga Eksekutif yang disebut Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) yang membawahi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Organogram-organogram tersebut menjalankan peran dan fungsinya sebagai satu kesatuan yaitu KM UII. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya,

KM UII berperan untuk mengumpulkan, mengelola, dan merealisasikan aspirasi Anggota KM UII yang merupakan mahasiswa UII itu sendiri.

2.2.2 Bias Kognitif.

2.2.2.1 Definisi Bias Kognitif.

Menurut Daniel Kahneman yang merupakan Psikolog asal Israel-Amerika dan sekaligus pemenang Hadiah Nobel Ekonomi pada tahun 2002 pada bukunya yang berjudul Thinking, Fast and Slow (2011), bias kognitif diartikan sebagai fenomena psikologis di mana terjadi distorsi sistematis dalam berpikir atau pengambilan keputusan yang terjadi saat orang memproses informasi atau membuat keputusan. Kahneman dan partnernya, Tversky menjelaskan bahwa penggunaan heuristic yaitu jalan pintas mental yang bermanfaat untuk membuat keputusan cepat tetapi sering menyebabkan kesalahan atau bias adalah penyebab bias kognitif. Dalam karyanya, mereka menekankan bahwa manusia tidak selalu bertindak secara rasional, terutama dalam kondisi risiko dan ketidakpastian.

Secara umum, bias kognitif juga didefinisikan sebagai kecenderungan manusia dalam membuat keputusan yang tidak rasional atau tidak akurat dikarenakan adanya distorsi dalam proses mengolah informasi seperti kecenderungan untuk mengandalkan informasi yang mudah diingat atau mengabaikan data yang dianggap bertentangan dengan keyakinan. Bias kognitif sendiri umumnya memiliki empat ciri-ciri utama yang sering disebut dalam kajian teori. Pertama, bias kognitif terjadi secara sistematis dan bukan sekedar kebetulan, seperti pola kesalahan berulang dalam penilaian dan keputusan. Selanjutnya, terjadinya bias kognitif dalam pengambilan keputusan juga tidak disadari, individu yang mengambil keputusan biasanya tidak menyadari sedang terkena bias, sehingga sulit dikoreksi secara spontan. Selain itu, otak manusia yang biasanya bekerja menggunakan aturan praktis seperti yang sempat dijelaskan oleh Kahneman dan Tversky, bias kognitif dapat terjadi dengan dipicu oleh heuristic. Terakhir, bias kognitif dapat terjadi karena dipengaruhi emosi dan konteks sosial seperti perasaan, tekanan kelompok, dan otoritas dapat memperkuat terjadinya bias kognitif tertentu.

2.2.2.2 Groupthink bias.

Bias kognitif yang akan dijadikan bahan penelitian pada penelitian ini yaitu *Groupthink bias,* atau yang sering disebut *groupthink* merupakan kecenderungan kelompok yang sangat kohesif atau mengedepankan harmonis dan mengutamakan keseragaman sehingga mengabaikan penilaian kritis terhadap alternatif keputusan, yang pada akhirnya menghasilkan keputusan yang buruk atau tidak optimal. Menurut pencetus teori *Groupthink*, Irving L. Janis pada tahun 1972 melalui bukunya mendefinisikan *groupthink* sebagai "cara berpikir yang digunakan anggota kelompok ketika keinginan mereka akan kesepakatan melampaui motivasi untuk menilai secara realistis semua rencana tindakan yang tersedia". Dalam pandangannya, *groupthink* muncul ketika kelompok terlalu menjaga kohesivitas dan harmoni sehingga anggota enggan mengkritik ide mayoritas.

Terdapat beberapa gejala *groupthink bias* yang dijelaskan oleh Janis pada bukunya. Berikut merupakan delapan gejala *groupthink bias* yang merupakan pertanda kuat bahwa terjadinya *groupthink bias* dalam sebuah kelompok:

a. *Illusion of Invulnerability*

   Merasa kebal akan risiko yang mungkin terjadi pada kelompok merupakan gejala yang biasanya muncul apabila sebuah kelompok mengalami *groupthink bias*. Gejala ini dapat terjadi pada siapapun yang ada di dalam kelompok. Contohnya seperti anggota kelompok merasa tidak mungkin salah atau gagal sehingga mengabaikan risiko nyata yang ada, sehingga keputusan yang muncul menjadi tidak bersifat objektif atau rasional.

b. *Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality*

   Kepercayaan atau keyakinan berlebihan terhadap moral kelompok merupakan salah satu gejala *groupthink bias* yang menyebabkan anggota-anggota kelompok merasa "paling benar" secara moral, sehingga mengabaikan konsekuensi negatif yang mungkin muncul apabila menyepakati keputusan.

c. *Collective Efforts to Rationalize In Order to Discount Warnings*

   Kelompok yang mengalami gejala ini biasanya cenderung mengabaikan atau bahkan menolak informasi yang bertentangan dan membenarkan Keputusan yang

sebenarnya lemah secara rasionalisasi. Hal ini biasanya menyebabkan anggota kelompok menyaring atau menyeleksi informasi untuk diterima apabila informasi tersebut memang mendukung rancangan keputusan awal yang akan disepakati oleh kelompoknya.

d. *Stereotyped Views Towards Outsiders*

Gejala ini merupakan kebiasaan yang dapat muncul dalam bentuk pandangan negatif atau generalisasi negatif terhadap pihak luar kelompok seperti menganggap pihak luar seperti organisasi lain inferior atau tidak memahami kondisi dan situasi internal kelompok. Sehingga pendapat ataupun masukan serta saran yang muncul dari pihak luar tidak pernah dipertimbangkan secara serius di dalam kelompok.

e. *Direct Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments*

Kelompok yang mengalami *groupthink bias* biasanya memiliki kebiasaan untuk mendiskreditkan atau memberi tekanan langsung kepada anggota yang dianggap membangkang. Pembangkang akan dianggap atau dipandang tidak loyal dengan kelompok akibat mempertanyakan atau menyampaikan argumen yang bertentangan dengan hegemoni kelompok. Gejala ini akan membentuk budaya kelompok yang membungkam perbedaan pendapat dalam proses memutuskan sesuatu.

f. *Self-censorship Upon Seeing Something Odd*

Gejala ini merupakan fenomena yang terjadi pada individual anggota kelompok yang cenderung menahan diri atau lebih meilih untuk diam daripada menyampaikan pendapat dan memunculkan perdebatan. Alasan umum yang biasanya menyebabkan gejala ini terjadi adalah budaya kelompok yang sangat mengutamakan keharmonisan dan keseragaman dalam kelompok, sehingga rasa "tidak enak" dalam menyampaikan pendapat yang mungkin berbeda muncul pada anggota kelompok.

g. *Illusion of Unanimity*

Ilusi kebulatan suara biasanya muncul pada kelompok yang kurang aktif secara individual dan menyebabkan pemimpin kelompok dalam sebuah diskusi menganggap keheningan kelompok sebagai sebuah persetujuan ataupun absennya ketidaksepakatan dalam sebuah keputusan. Akhirnya, gejala ini menyebabkan

keputusan yang disepakati mungkin tidak dipahami atau disetujui secara sepenuhnya oleh setiap anggota kelompok.

h. *Emergence of Self-appointed Mindguards*

Penyebutan "*Mindguards*" disini merujuk pada anggota-anggota yang secara sadar menyaring informasi yang dianggap tidak sesuai dengan pandangan mayoritas kelompok. Misal pada kasus organisasi kemahasiswaan, terdapat keluhan ataupun kritik dari mahasiswa terhadap sebuah program kerja, tetapi individu yang mengetahui keluhan atau kritik tersebut memilih untuk tidak menyampaikannya dalam rapat agar "tidak membebani" keputusan yang sudah hampir final.

Menurut Janis, terdapat beberapa faktor yang dapat memicu munculnya *groupthink* pada sebuah kelompok, seperti kohesivitas atau yang lebih dikenal dengan rasa kebersamaan yang tinggi dalam sebuah kelompok, terutama kelompok-kelompok yang berlandaskan pada nilai kekeluargaan atau kebersamaan. Struktur kelompok yang tertutup juga dapat memicu terjadinya *groupthink* yang menyebabkan kelompok mendapatkan informasi dari luar yang sangat minimal, dominasi pemimpin, dan aturan suara bulat ataupun kuota forum yang memperkuat konsensus buta. Terakhir, tekanan situasional juga menjadi salah satu faktor kuat pemicu terjadinya *groupthink*, seperti tekanan waktu, ancaman, ataupun tekanan dari pihak luar yang mengharuskan kelompok untuk cepat mencapai kesepakatan atau keputusan tanpa evaluasi objektif.

2.2.3 Inovasi.

2.2.3.1 Definisi Inovasi.

Berdasarkan teori difusi inovasi *(diffusion of innovations)* pada tahun 1962 yang dikembangkan oleh Everett M., seorang sosiolog dan ahli teori komunikasi asal Amerika Serikat, inovasi adalah suatu ide, gagasan, praktik, atau objek yang dirasakan baru oleh seseorang atau kelompok, kemudian diadopsi dan diterapkan dalam kehidupan nyata. Inovasi secara umum adalah penerapan ide atau gagasan baru yang bermanfaat untuk menghasilkan perubahan yang lebih baik, baik dalam bentuk produk, layanan, proses, maupun cara kerja.

Dalam konteks organisasi kemahasiswaan yang menyangkut pada program kerja, inovasi berarti program atau kegiatan yang dirasakan berbeda atau bahkan lebih baik dari program sejenis yang sudah ada sebelumnya. Menurut Peter F. Drucker atau yang lebih dikenal sebagai "Bapak Manajemen Modern", ia mengartikan inovasi adalah kegiatan yang menciptakan nilai baru dengan menggabungkan sumber daya yang ada secara kreatif.

2.2.3.2 Tingkat Inovasi Program Kerja.

Dalam konsep manajemen inovasi organisasi yang pernah dibahas pada penelitian-penelitian terdahulu, tingkat inovasi sering diukur melalui seluruh proses inovasi baik dari kemunculan ide hingga tahap evaluasi seperti frekuensi dan jumlah inovasi, kebaruan ide dan cara kerja, eksperimen dan keberanian mengambil risiko, implementasi dan perbaikan berkelanjutan, serta keterlibatan dalam inovasi. Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai proses dalam inovasi program kerja:

a. Frekuensi dan Jumlah Inovasi

   Hal pertama mengenai tingkat inovasi ini melihat inovasi merupakan kegiatan yang biasanya dilaksanakan oleh sebuah organisasi secara rutin atau berkala. Inovasi yang dilaksanakan tidak hanya muncul atau diterapkan hanya sekali dalam rentang waktu yang lama. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, frekuensi dan jumlah inovasi dapat diukur dari banyaknya program kerja baru atau perubahan signifikan yang dilakukan setiap periode kepengurusan.

b. Kebaruan Ide dan Cara Kerja

   Dalam buku Manajemen Inovasi yang diterbitkan oleh Yayasan Kita Menulis pada tahun 2021, kebaruan bisa berupa kebaruan absolut atau atau kebaruan relatif yaitu baru bagi organisasi, meskipun sudah ada di tempat lain). Dimensi inovasi ini menekankan seberapa baru atau berbeda ide dan cara pelaksanaan program kerja dibandingkan dengan program sebelumnya atau organisasi lain. Apabila sebuah inovasi semakin berbeda atau semakin segar secara format dalam sebuah program kerja, maka semakin tinggi skor dimensi kebaruan dalam sebuah inovasi.

c. Eksperimen dan Keberanian Mengambil Risiko

Kemampuan dalam sejauh mana organisasi berani untuk mencoba hal yang baru dan belum pernah dilakukan sebelumnya, walaupun terdapat risiko gagal eksperimen dan keberanian mengambil risiko merupakan salah satu proses inovasi yang patut diperhitungkan. Dalam kajian perilaku inovatif di organisasi, eksperimen dan keberanian mengambil risiko sering dikaitkan dengan kemampuan berpikir *out-of-the-box* dan mencoba pendekatan baru untuk menyelesaikan sebuah masalah.

d. Implementasi Ide dan Perbaikan Berkelanjutan

   Sejauh mana ide inovatif benar-benar diterapkan dan terus diperbaiki dari waktu ke waktu merupakan bentuk nyata dari inovasi itu sendiri. Menurut konsep manajemen inovasi, inovasi bukan hanya ide di kertas, tetapi harus diimplementasikan dan dievaluasi, lalu diperbaiki secara berkelanjutan.

e. Keterlibatan dalam Ide Inovatif

   Dimensi inovasi yang terakhir ini mengukur sejauh mana anggota organisasi dapat terlibat secara langsung ataupun tidak langsung dalam sebuah proses yang menghasilkan dan mengembangkan ide inovatif. Pada konteks organisasi kemahasiswaan, proses ini diukur dengan melihat jumlah ataupun frekuensi anggota yang aktif menyumbang ide program kerja, bukan hanya pimpinan ataupun pengurus inti.

2.2.4 Program Kerja.

2.2.4.1 Definisi Program Kerja.

Berdasarkan Peraturan KM UII yang mengatur tentang peran dan fungsi organisasi kemahasiswaan, Program Kerja didefinisikan sebagai seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh KM UII dalam jangka waktu satu periode untuk merealisasikan Visi dan Misi KM UII. Secara umum, program kerja susunan rencana kegiatan yang disusun secara sistematis dan disepakati bersama untuk dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, guna membantu organisasi mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, program kerja menjadi alat operasional untuk menerjemahkan visi-misi organisasi ke dalam bentuk kegiatan nyata yang terstruktur.

2.2.5 Korelasi Groupthink bias dan Inovasi Program Kerja.

Keterkaitan antara *groupthink* dan inovasi program kerja pada dasarnya bersifat pengaruh negatif dan menghambat. karena *groupthink* menekan kritik, keberagaman ide, dan eksplorasi alternatif, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih konformis dan kurang kreatif. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan seperti KM UII semakin kuat *groupthink bias*, cenderung semakin rendah tingkat inovasi program kerja yang dihasilkan. Berdasarkan gejala-gejala *groupthink* yang dikemukakan oleh Janis dalam karyanya, dapat beberapa korelasi antara *groupthink* dan inovasi program kerja, yaitu dapat Menghambat Kreativitas dan Keberagaman Ide, Menurunkan Kualitas Pengambilan Keputusan, Mengurangi Eksperimen dan Keberanian Mengambil Risiko, Groupthink Mengurangi Keterlibatan Anggota dalam Proses Inovasi.

Secara keseluruhan, korelasi antara *groupthink bias* dan inovasi program kerja dapat menyebabkan semakin rendahnya kemungkinan munculnya program baru yang berbeda dari periode kepengurusan sebelumnya, format kegiatan yang kreatif dan relevan, eksperimen dengan pendekatan baru, serta partisipasi luas anggota dalam perencanaan program. Sebaliknya, lingkungan pengambilan keputusan yang terbuka, kritis, dan inklusif atau rendah *groupthink* cenderung menghasilkan program kerja yang lebih inovatif dan bervariasi.

2.2.6 Populasi dan Sampel Subjek Penelitian.

2.2.6.1 Populasi Subjek Penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh elemen atau keseluruhan objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian, yang darinya peneliti bermaksud menarik kesimpulan. Dalam penelitian kuantitatif, populasi biasanya berupa kelompok orang, benda, peristiwa, atau nilai yang relevan dengan masalah penelitian (Suriani, 2023). Dalam penelitian ini, populasi subjek penelitian merupakan keseluruhan pengurus KM UII periode 2024/2025 yang terlibat dalam pengambilan keputusan terkait program kerja yang ada di KM UII. Populasi subjek dalam penelitian ini memiliki ciri utama yaitu karakteristik tertentu yaitu:

a. Memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan masalah yang telah dirumuskan.

b. Dapat didefinisikan secara jelas sehingga tidak menimbulkan ambiguitas.
c. Menjadi dasar generalisasi hasil penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil seharusnya berlaku untuk seluruh populasi.

2.2.6.2 Sampel Subjek Penelitian.

Sampel subjek penelitian adalah Sebagian dari populasi yang dipilih secara representatif untuk dijadikan objek pengumpulan data, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan kembali ke seluruh populasi. Sampel berfungsi sebagai wakil populasi, bukan populasi itu sendiri, sehingga peneliti tidak perlu meneliti seluruh elemen populasi, tetapi cukup meneliti sampel yang mewakili karakteristik populasi tersebut (Amin, 2023). Pada penelitian ini, sampel subjek penelitian memiliki karakteristik khusus sebagai berikut:

a. Merupakan bagian dari populasi subjek penelitian;
b. Bersifat representatif dan harus mewakili karakteristik populasi; dan
c. Dipilih dengan teknik tertentu yaitu Rumus Slovin.

2.2.6.3 Teknik Pengambilan Sampel.

Penentuan jumlah sampel yang merepresentasikan keseluruhan populasi penelitian didapatkan melalui rumus slovin. Rumus Slovin adalah metode statistik sederhana untuk menentukan ukuran sampel minimal dari suatu populasi yang jumlahnya diketahui, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi (*margin of error*). Teknik ini biasanya digunakan dalam penelitian survei ketika populasi cukup besar dan tidak memungkinkan untuk melakukan sensus terhadap seluruh anggota populasi.

Perhitungan sampel pada penelitian ini dilakukan untuk memastikan secara objektif jika data yang dikumpulkan peneliti telah cukup dan siap untuk digunakan sebagai representasi dari keseluruhan populasi subjek penelitian. Adapun rumus slovin secara tertulis adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \qquad (2.1)$$

Setelah mendapatkan jumlah sampel dari populasi subjek penelitian, maka jumlah tersebut akan dipergunakan sebagai jumlah minimal dari responden kuesioner daring

yang akan disebarkan. Jumlah tersebut tidak bersifat absolut, tetapi dapat dinyatakan representatif minimal yang mewakili populasi secara keseluruhan.

2.2.7 Analisis Regresi Linear.

Analisis regresi linear adalah teknik statistik yang digunakan untuk memodelkan dan menyelidiki hubungan sebab-akibat antara satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dalam bentuk persamaan garis lurus. Tujuan utamanya adalah memperkirakan atau memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen, serta mengukur arah dan besarnya pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu delapan Gejala *Groupthink bias* yaitu *Illusion of Invulnerability, Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality, Collective Efforts to Rationalize In Order to Discount Warnings, Stereotyped Views Towards Outsiders, Direct Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments, Self-censorship Upon Seeing Something Odd, Illusion of Unanimity,* dan *Emergence of Self-appointed Mindguards* sebagai variabel independen (X1 hingga X8) dan Tingkat Inovasi Program Kerja sebagai variabel dependen (Y).

Dalam analisis regresi linear, metode ini dapat dibagi menjadi dua jenis yang dibedakan melalui jumlah variabel independen atau prediktornya. Berikut merupakan dua jenis analisis regresi linear tersebut:

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

   Analisis ini digunakan apabila data yang akan dianalisis memiliki satu variabel independen dan satu variabel dependen. Selain itu, analisis regresi linear sederhana hanya berfokus pada hubungan antara satu penyebab dan satu akibat, serta daya prediksinya terbatas pada satu faktor.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

   Analisis ini digunakan pada saat terdapat dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Metode ini memungkinkan untuk memperhitungkan hubungan antara beberapa penyebab terhadap satu akibat. Selain itu, daya prediksinya lebih baik apabila dibandingkan dengan analisis regresi linear sederhana karena mempertimbangkan interaksi beberapa faktor.

2.2.7.1 Uji Validitas.

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pernyataan yang ada pada kuesioner daring mengukur variabel atau konstruk yang seharusnya diukur. Instrumen dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang ada memiliki korelasi yang memadai dengan skor total dan secara teoritis konsisten dengan konsep awal yang diteliti. Berikut merupakan rumus dari Uji Validitas:

$$r = \frac{(n \times \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{(n \times \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \times \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (2.2)$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara skor butir (X) dan skor total (Y).

n : Jumlah sampel (responden valid).

X : Skor pada butir pernyataan tertentu.

Y : Total skor seluruh pernyataan untuk satu responden.

ΣX : Jumlah total skor butir X.

ΣY : Jumlah total skor total Y.

ΣXY : Jumlah perkalian antara skor butir X dan skor total Y.

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor butir X.

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor total Y.

2.2.7.2 Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk menilai tingkat konsistensi atau reliabilitas dari instrumen, seperti sejauh mana kuesioner daring memberikan hasil yang relatif seragam apabila pengukuran dilakukan berulang kali dengan memerhatikan kondisi yang serupa. Sebuah instrumen dapat dikategorikan sebagai instrumen yang reliabel apabila variasi skor yang dihasilkan dominan disebabkan oleh perbedaan antara responden, bukan disebabkan oleh ketidakstabilan alat ukur. Dalam penelitian yang menggunakan skala likert (1-5), reliabilitas biasanya diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha. Apabila nilai koefisien menunjukkan angka di atas 0,70 maka dapat dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik. Berikut merupakan rumus dari Uji Reliabilitas:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right] \times \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right] \quad (2.3)$$

Dengan:

α : Koefisien reliabilitas instrumen (Cronbach's Alpha).

k : Jumlah butir pertanyaan (item) yang valid.

$\Sigma\sigma b^2$: Jumlah varians butir (varians dari tiap-tiap butir pertanyaan).

σt^2 : Varians total (varians dari jumlah skor seluruh butir).

2.2.7.3 Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik dilaksanakan sebelum analisis regresi linear dimulai. Uji ini berfungsi untuk memastikan bahwa model yang digunakan telah memenuhi syarat statistik sehingga seluruh hasil dari estimasi parameter tidak bias dan efisien. Dalam uji asumsi klasik, asumsi yang umum digunakan meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas bertujuan untuk menguji atau melihat apakah data telah terdistribusi normal atau mendekati normal. Pemastian distribusi normal dari residual data penting agar uji signifikansi yaitu Uji T (parsial) dan Uji F (Simultan) pada model regresi dapat memberikan nilai atau hasil yang sah secara statistik. Berikut merupakan rumus dari uji normalitas yang digunakan:

$$W = \frac{\sum a_i (x_{(n+i+1)} - x_i)^2}{\sum (x_i - \bar{x})^2} \quad (2.4)$$

   Dengan:

   W : Statistik uji Shapiro-Wilk.

   a_i : Koefisien bobot Shapiro-Wilk (dari tabel khusus).

   $x_{(n-i+1)}$: Skor ke-n dari data yang telah diurutkan.

   x_i : Skor ke-i dari data yang telah diurutkan.

   $\bar{x}$: Rata-rata sampel.

   Kriteria : Jika nilai Sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui apakah ada korelasi yang tinggi antara X (variabel independen) dalam model regresi linear berganda. Apabila ditemukan multikolinearitas yang tinggi, maka akan menyebabkan menyebabkan koefisien regresi sulit diperkirakan secara tepat dan interpretasi atau penafsiran dari pengaruh masing-masing variabel independen menjadi tidak jelas. Proses deteksi multikolinearitas biasanya dilakukan dengan memerhatikan nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai Tolerance >0,10 dan nilai VIF <0,10 maka model yang dianalisis dinyatakan bebas dari multikolinearitas atau multikolinearitas tidak terjadi.

$$Tolerance = 1 - {R_j}^2 \quad (2.5)$$

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \quad (2.6)$$

Dengan:

Rj^2 : Koefisien determinasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetes atau menguji varian residual pada model regresi bersifat homoskedastis (konstan) atau heteroskedastis (berubah-ubah) pada berbagai nilai variabel independen. Apabila uji asumsi ini dilanggar, maka dapat menyebabkan uji signifikansi koefisien regresi menjadi kurang *trustworthy*.

$$LM = n \times R^2 \quad (2.7)$$

Dengan:

LM : Lagrange Multiplier (akan dibandingkan dengan Chi-Square tabel).

n : Jumlah sampel.

R^2 : Koefisien determinasi dari regresi residual kuadrat.

2.2.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda.

Metode analisis menggunakan regresi linear berganda merupakan salah satu pengujian statistika yang berfungsi untuk membuktikan apakah terdapat korelasi antara variabel dependen atau terikat dengan beberapa variabel independen atau bebas (Hartati, et. al

2020). Dalam penelitian ini, penggunaan metode regresi linear berganda dilakukan karena akan menguji korelasi antara gejala-gejala *groupthink bias* terhadap tingkat inovasi program kerja. Berikut merupakan formula dari perhitungan uji regresi linear berganda:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + \cdots + bnXn \quad (2.8)$$

Keterangan:

Y : Variabel Tidak Bebas (Dependen)

X : Variabel Bebas (Independen)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Dalam proses pengolahan data dengan regresi linear berganda, terdapat beberapa tahapan yang perlu dilakukan, yaitu Pre-processing data untuk memastikan tidak ada data noise di dalam data yang akan diolah. Kemudian, Uji Validasi dilaksanakan untuk memastikan data yang akan dianalisis merupakan data yang valid atau sesuai dengan instrumen penelitian benar-benar dapat mengukur variabel yang benar. Ketiga yaitu Uji reliabilitas dilaksanakan untuk memastikan data yang dianalisis benar-benar konsisten untuk diolah. Setelah itu dilaksanakan normalisasi data untuk menstandarisasi variasi data yang diperoleh dan dapat dideskripsikan melalui hasil yang didapatkan dari proses perhitungan data. Terakhir yaitu Uji Korelasi untuk melihat signifikansi korelasi antara variabel dependen dan independen.

2.2.7.5 Analisis Korelasi dan Hipotesis.

Analisis korelasi dan regresi dilaksanakan guna mengetahui seberapa erat hubungan ataupun pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen berdasarkan data primer yang didapatkan melalui kuesioner daring. Korelasi sendiri akan menggambarkan arah dan kekuatan hubungan, sedangkan regresi digunakan untuk mengukur besarnya perubahan variabel dependen akibat perubahan variabel independen.

Tahap pengujian hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan, berdasarkan landasan teori dan hasil kajian literatur. Hipotesis biasanya disusun dalam bentuk hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) yang menggambarkan apakah terdapat pengaruh atau hubungan antar variabel independen maupun dependen.

1. Uji T (Parsial)

   Penggunaan Uji T adalah untuk melihat signifikansi pengaruh dari setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. hipotesis yang umumnya diuji adalah apakah koefisien regresi suatu variabel independen bernilai nol (tidak berpengaruh) atau berbeda dari nol (berpengaruh signifikan). Untuk mengetahui apakah suatu variabel independen berpengaruh secara individu, hal itu dapat terlihat dari nilai p-value atau t hitung. Jika p-value di bawah taraf 0,05 atau nilai t hitung melewati ambang batas t tabel, maka variabel tersebut dapat dikatakan terbukti berpengaruh secara signifikan.

2. Uji F (Simultan)

   Uji F digunakan untuk menguji seluruh variabel independen yang dimasukkan secara bersamaan ke dalam model memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam menentukan pengaruh secara keseluruhan variabel independen atau simultan, perlu diperhatikan pada hasil uji F. Jika hasil menunjukkan signifikansi di bawah 0,05 atau angka F hitung lebih dari ambang batas F tabel, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen secara bersamaan atau kolektif berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasis

   R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. nilai dari R^2 atau koefisien determinasi berada pada rentang nilai nol hingga satu, apabila nilai semakin besar (mendekati satu), maka hal tersebut menunjukkan bahwa model yang dianalisis semakin mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan dijadikan fokus utama dari hal yang diteliti, dianalisis, dan dipelajari dalam penelitian ini adalah proses pengambilan keputusan terkait program kerja di dalam Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia (KM UII) yang terdiri dari tiga jenis lembaga yaitu Lembaga Legislatif, Lembaga Khusus, dan Lembaga Eksekutif dan merupakan organisasi kemahasiswaan intra-kampus Universitas Islam Indonesia.

3.2 Subjek Penelitian

Entitas yang akan menjadi sumber data utama dalam penelitian ini adalah Pengurus KM UII Periode 2024/2025 yang berperan aktif dalam pengambilan keputusan terkait program kerja di KM UII.

3.3 Lokasi Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini terletak pada lokasi kampus terpadu Universitas Islam Indonesia yang berlokasi di Jalan Kaliurang Km. 14,5, Krawitan, Umbulmartani, Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam proses penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Kuesioner Daring

   Pengumpulan data melalui kuesioner daring ini dilakukan dengan memberikan pernyataan-pernyataan yang akan dikonfirmasi atau ditolak oleh responden. Pernyataan-pernyataan yang diberikan akan berhubungan secara langsung dengan Gejala *Groupthink bias* dan Tingkat Inovasi Program Kerja. Data yang didapatkan melalui kuesioner daring tersebut akan diolah untuk menilai pengaruh *groupthink bias* terhadap inovasi program kerja di KM UII.

b. Wawancara

   Dalam penelitian ini, wawancara akan dilakukan kepada pimpinan tertinggi KM UII yaitu Ketua Dewan Permusyawaratan Mahasiswa sebagai pihak yang berwenang

untuk mengesahkan atau menolak rancangan program kerja dari seluruh organisasi di KM UII berdasarkan produk hukum yang berlaku di KM UII. Pertanyaan yang akan diberikan akan berhubungan tentang Gejala *Groupthink bias* dan Tingkat Inovasi Program Kerja di KM UII yang nantinya akan berfungsi sebagai data pendukung dari penelitian ini.

3.5 Jenis Data

Penelitian ini akan mengolah data dan informasi yang relevan untuk dianalisis dan dapat dibagi menjadi dua jenis sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui subjek yang berkaitan dengan penelitian. Dikutip dari Sugiyono mengatakan bahwa data primer adalah data yang langsung dapat memberikan data kepada seseorang yang mengumpulkan data, serta data primer dapat diperoleh melalui kuesioner yang dilakukan (Suryani et al., 2020). Data primer pada penelitian ini akan berupa respon dari responden terhadap kuesioner daring yang diberikan dan jawaban dari narasumber wawancara yang akan diolah sebagai data primer dari penelitian. Terdapat dua jenis variabel dalam data primer yang dianalisis, yaitu:

1) Variabel Independen

Variabel independen atau bebas merupakan variabel yang terjadi sebelum variabel dependen atau terikat terjadi, dan berfungsi sebagai penjelas dari tujuan penelitian. Pada penelitian ini, terdapat delapan variabel independen yang digunakan yaitu *Illusion of Invulnerability (X1), Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality (X2), Collective Efforts to Rationalize In Order to Discount Warnings (X3), Stereotyped Views Towards Outsiders (X4), Direct Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments (X5), Self-censorship upon Seeing Something Odd (X6), Illusion of Unanimity (X7), dan Emergence of Self-appointed Mindguards (X8).*

2) Variabel Dependen

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang bisa disebut sebagai akibat dari pengaruh variabel independen atau bebas sebagai hasil dari tujuan penelitian ini. Dalam penelitian ini, *Tingkat Inovasi Program Kerja (Y)* ditetapkan sebagai variabel dependen atau terikat.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang berarti secara tidak langsung data sekunder dilakukan melalui dokumen atau melalui orang lain (Suryani et al., 2020). Adapun data sekunder dalam penelitian ini, yaitu:

1) Data Umum tentang KM UII

Data umum tentang KM UII meliputi profil dan sejarah KM UII didapatkan melalui situs dpm.uii.ac.id. Data umum tentang KM UII akan digunakan sebagai salah satu landasan atau pondasi awal dilaksanakannya penelitian.

2) Produk Hukum yang Berlaku di KM UII

Produk hukum yang dianut oleh KM UII meliputi Peraturan Dasar KM UII, Peraturan KM UII, Peraturan DPM, hingga Ketetapan Sidang Umum didapatkan melalui situs dpm.uii.ac.id dan juga tautan yang tercantum pada akun sosial media KM UII. Produk hukum ini akan digunakan sebagai sumber definisi dari hal-hal tertentu yang berkaitan dengan program kerja di KM UII.

3) Kajian Literatur

Literatur yang digunakan dalam penelitian ini dapat berupa karya ilmiah, jurnal, buku, ataupun artikel yang berkaitan dengan *Groupthink bias* dan Inovasi Program Kerja, serta dapat diakses secara bebas dan legal dengan jaringan internet. Literatur tersebut akan dikaji atau dijadikan referensi dalam penelitian yang dilaksanakan.

c. Skala Pengukuran Variabel

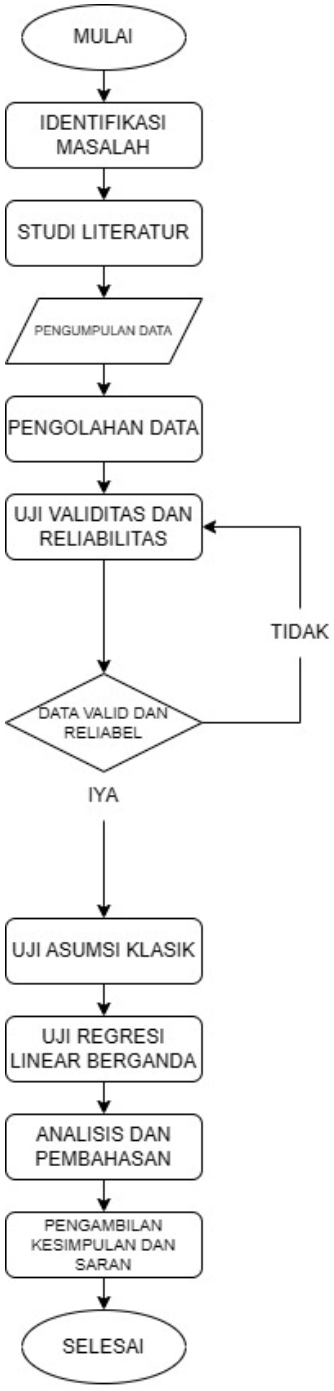
Skala pengukuran variabel digunakan sebagai acuan dalam menggambarkan karakteristik sebuah variabel atau gradasi dari sikap, persepsi, maupun pendapat seseorang terhadap sebuah pernyataan dalam penelitian ini. Terdapat empat tingkatan skala pengukuran yang biasa digunakan yaitu skala ordinal, skala interval, skala nominal, dan skala rasio.

Penelitian ini menggunakan interval (1-5) atau yang lebih dikenal dengan skala likert. Pada kuesioner daring yang disebarkan, skala likert dibagi menjadi tingkatan berikut:

1. Skor 1: Sangat Tidak Setuju
2. Skor 2: Tidak Setuju
3. Skor 3: Netral
4. Skor 4: Setuju
5. Skor 5: Sangat Setuju

3.6 Alur Penelitian

Adapun alur dari penelitian yaitu tahapan-tahapan pelaksanaan penelitian yang diawali dengan inisiasi atau tahap mulai, kemudian dilanjut dengan identifikasi masalah, studi literatur, pengumpulan data, pengolahan data, pengambilan kesimpulan dan saran, serta ditutup dengan pengujian penelitian. Berikut merupakan diagram alur dari penelitian ini:



Gambar 3. 1 Alur Penelitian

Penjelasan dari setiap tahap atau alur penelitian di atas adalah sebagai berikut:

a. Inisiasi/Mulai

Penelitian ini dimulai dengan menyiapkan topik penelitian dalam bentuk garis besar atau rancangan penelitian tugas akhir.

b. Identifikasi Masalah

Tahap kedua dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di KM UII mengenai program kerja yang dinilai menurun tingkat inovasinya dan muncul asumsi bahwa terjadi *groupthink bias* dalam proses pengambilan keputusan terkait program kerja di KM UII. Permasalahan ini harus segera dianalisis dan ditemukan solusinya dalam upaya KM UII mengikuti perkembangan zaman yang mengharuskan KM UII terus berinovasi untuk mempertahankan posisi tawarnya dihadapan mahasiswa sebagai wadah pengembangan diri yang baik.

c. Perumusan Masalah

Pada tahap perumusan masalah, setelah identifikasi permasalahan yang terjadi, daftar atau rumusan masalah dituliskan secara jelas dan dijadikan sebagai tujuan dan acuan dalam mengambil kesimpulan dan saran dalam penelitian ini. Dalam hal ini, rumusan masalah yang digunakan untuk mengetahui apakah gejala-gejala *groupthink bias* terjadi dalam proses pengambilan keputusan terkait program kerja di KM UII dan menganalisis sejauh mana *groupthink bias* dapat memengaruhi inovasi program kerja di KM UII.

d. Studi Literatur

Tahap studi literatur dilaksanakan dengan tujuan untuk mencari referensi ataupun acuan penelitian melalui karya ilmiah, jurnal, ataupun buku yang dapat menunjang penelitian. Literatur yang dikaji harus berkorelasi atau relevan dengan topik penelitian.

e. Pengumpulan Data

Tahap memperoleh data pada penelitian ini berfokus pada data kuesioner daring dan diolah melalui metode regresi linear berganda serta wawancara.

f. Pengolahan Data

Pengolahan data terdiri dari uji instrument yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi, dan Uji Korelasi.

g. Pengambilan Kesimpulan dan Saran

Kegiatan pada tahap ini yaitu mengambil kesimpulan dari pengolahan data yang telah dilakuakn yang merupakan jawaban dari tujuan penelitian serta menyusun saran yang akan membantu menyempurnakan penelitian ini.

h. Penutupan

Tahap akhir dari penelitian ini yaitu penutupan penelitian dengan mengikuti pengujian penelitian oleh ahli dan dosen pembimbing tugas akhir.

BAB IV
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dilaksanakan agar dapat menganalisis ataupun memperhitungkan segala data yang telah didapatkan melalui instrumen penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring kepada pengurus KM UII Periode 2024/2025. Selain itu, wawancara juga dilakukan kepada pimpinan tertinggi KM UII yaitu Ketua DPM UII untuk mendapatkan konfirmasi atau argumen pendukung terhadap hasil penelitian yang telah dianalisis. Adapun isi dari kuesioner dan pertanyaan wawancara yang diberikan yaitu terdiri dari 39 pernyataan melalui kuesioner daring terkait *groupthink bias* dan tingkat inovasi program kerja, serta 10 pertanyaan pada wawancara terhadap pimpinan tertinggi KM UII Periode 2024/2025. Berdasarkan data yang diperoleh, pada kuesioner daring terdapat 362 responden dan pada wawancara didapatkan satu narasumber yaitu Ketua DPM UII.

4.1.1 Kuesioner Daring.

Kuesioner daring dipergunakan sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh data primer yang akan dianalisis untuk mengetahui apakah terdapat gejala *groupthink bias* yang terjadi di KM UII selama proses pengambilan keputusan dan untuk mengetahui korelasi atau pengaruh antara *groupthink bias* terhadap inovasi program kerja di KM UII. Berikut merupakan pernyataan-pernyataan yang perlu dikonfirmasi atau ditolak oleh responden dalam kuesioner daring:

Tabel 4. 1 Pernyataan pada Kuesioner Daring

No	Pernyataan
1.	Kelompok kami yakin keputusan yang diambil hampir tidak mungkin gagal.
2.	Kami jarang mempertimbangkan secara serius kemungkinan skenario terburuk dari keputusan kami.
3.	Peringatan tentang potensi masalah/kendala sering dianggap berlebihan atau terlalu pesimis.

No	Pernyataan
4.	Kami percaya bahwa keputusan kelompok kami secara moral sudah benar sehingga jarang perlu dipertanyakan.
5.	Selama keputusan diambil demi kepentingan kelompok/organisasi, kami menganggapnya dapat dibenarkan.
6.	Pertimbangan etis jarang menjadi topik diskusi utama ketika kami memutuskan sesuatu.
7.	Ketika muncul informasi yang bertentangan dengan rencana kami, kelompok cenderung mencari alasan untuk tidak mengubah rencana tersebut.
8.	Kami lebih sering mencari alasan untuk mempertahankan keputusan daripada mengevaluasi ulang dari awal.
9.	Komentar yang menunjukkan kemungkinan kelemahan rencana sering segera dibantah dengan alasan bahwa ‘aman, bisa diatasi nanti’.
10	Pendapat dari pihak di luar kelompok kami sering dianggap kurang memahami situasi.
11	Kami cenderung melihat pengritik dari luar sebagai pihak yang terlalu negatif atau tidak mendukung.
12	Saran dari luar kelompok jarang kami anggap sepenting pandangan anggota kelompok sendiri.
13	Anggota yang berbeda pendapat sering mendapat komentar bahwa mereka mengganggu kekompakan kelompok.
14	Orang yang terlalu banyak mengkritik keputusan kelompok dianggap tidak loyal.
15	Ketika ada pengurus yang menentang keputusan, biasanya ada pengurus lain yang menyuruhnya ‘sudahlah, jangan memperpanjang masalah’.
16	Saya pernah menahan diri untuk tidak menyampaikan keraguan saya terhadap keputusan kelompok.
17	Saya sering berpikir bahwa lebih baik diam daripada menimbulkan perdebatan dalam kelompok.
18	Ketika saya tidak setuju, saya cenderung menganggap bahwa mungkin saya saja yang salah sehingga memilih tidak berbicara.
19	Keheningan anggota dalam forum/rapat sering dianggap sebagai tanda persetujuan.
20	Setelah diskusi, sering kali pemimpin menyimpulkan bahwa ‘semua sudah setuju’ tanpa menanyakan satu per satu.

No	Pernyataan
21	Jarang sekali ada *voting* formal atau pengecekan ulang apakah semua sudah benar-benar sepakat.
22	Ada pengurus yang cenderung menyaring informasi sebelum disampaikan ke kelompok agar tidak menimbulkan kekhawatiran.
23	Informasi yang berpotensi melemahkan rencana kami sering disarankan untuk tidak dibahas terlalu detail di forum/rapat.
24	Saya pernah melihat seseorang mencegah masuknya kritik dari pihak luar dengan alasan 'jangan membuat kelompok jadi bingung'.
25	Dalam satu periode terakhir, organisasi/kelompok kami menghasilkan cukup banyak program kerja baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya.
26	Program kerja yang kami jalankan tidak hanya mengulang kegiatan tahun-tahun sebelumnya.
27	Program kerja kami biasanya memiliki konsep yang berbeda atau lebih segar dibanding organisasi/kelompok sejenis.
28	Kami terbuka untuk mengadopsi ide program kerja dari luar (organisasi lain, media, ataupun tren baru) lalu memodifikasinya menjadi sesuatu yang unik bagi organisasi kami.
29	Organisasi kami berani mencoba program kerja yang hasilnya belum dapat dipastikan sepenuhnya.
30	Jika ada ide program kerja yang berpotensi membawa dampak besar meskipun risikonya cukup tinggi, kami mempertimbangkannya secara serius.
31	Setelah menjalankan program kerja, kami biasanya melakukan evaluasi untuk mencari cara baru agar program berikutnya lebih baik.
32	Kami sering melakukan penyesuaian atau modifikasi program di tengah pelaksanaan jika ditemukan cara yang lebih efektif.
33	Staf/Pengurus biasa (bukan Pengurus Inti/Pimpinan) memiliki kesempatan yang besar untuk mengusulkan ide program baru.
34	Usulan program kerja yang datang dari anggota sering ditindaklanjuti dan dipertimbangkan secara serius.

Pernyataan-pernyataan tersebut akan dibagi menjadi dua bagian yaitu 24 pernyataan pertama akan ditaruh pada bagian pertama untuk melihat apakah gejala-gejala *groupthink*

bias terjadi dan 10 pertanyaan setelah itu ditaruh pada bagian kedua yang digunakan untuk mengukur tingkat inovasi pada program kerja.

4.1.2 Wawancara

Wawancara dilaksanakan untuk mendapatkan data pendukung dari data kuesioner daring yang disebarkan. Wawancara dilaksanakan dengan menanyakan 10 pertanyaan kepada narasumber yaitu Ketua DPM UII selaku pimpinan tertinggi yang berperan aktif dalam seluruh keputusan terkait program kerja di KM UII. Berikut merupakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada narasumber penelitian ini:

Tabel 4. 2 Pertanyaan pada Wawancara

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana biasanya keputusan program kerja di KM UII diambil? Apakah lebih banyak melalui rapat formal, diskusi informal, atau instruksi dari pengurus inti?
2.	Seberapa besar peran Ketua Umum/pengurus inti dalam menentukan program kerja, dibandingkan dengan masukan dari anggota atau pengurus lain?
3.	Apakah dalam rapat pengambilan keputusan, semua anggota/pengurus merasa bebas mengemukakan pendapat yang berbeda atau bahkan menolak rencana yang diajukan?
4.	Apakah dalam rapat sering muncul kesan bahwa “semua sudah setuju” hanya karena tidak ada yang menyuarakan keberatan, meskipun sebenarnya ada yang ragu?
5.	Menurut saudara, seberapa sering KM UII menghasilkan program kerja yang benar-benar baru dan berbeda dari tahun-tahun sebelumnya?
6.	Apa kriteria KM UII dalam menilai apakah suatu program kerja itu ‘inovatif’ atau tidak?
7.	Apakah KM UII pernah mencoba program kerja yang berisiko tinggi tetapi berpotensi memberikan dampak besar? Bagaimana hasilnya?
8.	Bagaimana proses evaluasi program kerja setelah dijalankan? Apakah hasil evaluasi benar-benar digunakan untuk menyempurnakan program di periode berikutnya?
9.	Menurut saudara, apakah suasana rapat yang sangat “rukun” atau “kekeluargaan” dan jarang ada perbedaan pendapat itu membantu atau justru menghambat munculnya ide program kerja yang baru dan berbeda?
10	Apakah ada saran dari saudara untuk meningkatkan inovasi program kerja KM UII ke depan?

Wawancara dilaksanakan dengan persetujuan antara peneliti dan narasumber dengan

media atau metode yang disepakati bersama. Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan akan dijawab dan dicatat dalam risalah atau lembar jawaban wawancara.

4.1.3 Sampel Populasi.

Berdasarkan Surat Keterangan yang diperoleh melalui DPM Universitas dan Fakultas UII, jumlah populasi pengurus KM UII periode 2024/2025 yaitu 2677. Jumlah pengurus KM UII Periode 2024/2025 tersebut sudah cukup untuk dikatakan sebagai populasi keseluruhan dan jumlahnya diketahui.

Selanjutnya, untuk memperoleh jumlah sampel yang dapat merepresentasikan atau mewakilkan populasi keseluruhan tersebut pada kuesioner daring, peneliti memperhitungkan jumlah minimal representatif populasi menggunakan rumus slovin, didapati bahwa sampel subjek penelitian ini berjumlah 349 responden.

4.1.4 Pilot study.

Pelaksanaan *pilot study* dalam penelitian ini berfungsi untuk memastikan dan mengevaluasi dan memastikan instrumen penelitian yaitu isi kuesioner daring dan pertanyaan-pertanyaan wawancara telah dirancang secara efektif, efisien, dan dianggap mampu mencakup keseluruhan topik penelitian atau permasalahan yang akan dianalisis. *Pilot study* akan melibatkan pihak-pihak yang memiliki pemahaman terkait *groupthink bias*, proses pengambilan keputusan dalam konteks program kerja organisasi kemahasiswaan, dan sistem keorganisasian KM UII.

Responden dari *pilot study* akan diarahkan untuk mengakses rancangan kuesioner daring dan wawancara terlebih dahulu sebelum mengisi kuesioner daring *pilot study*. Adapun isi dari *pilot study* yang dilakukan yaitu tercantum pada tautan bit.ly/PilotStudy-KuesionerGroupthink dan bit.ly/PilotStudy-WawancaraGroupthink:

1. Kuesioner *Pilot study*

Tabel 4. 3 Pertanyaan Kuesioner *Pilot study*

Pertanyaan
Nama Lengkap
Pekerjaan/Jabatan di Organisasi
Kesediaan untuk Mengikuti *Pilot study* secara Sukarela
Konfirmasi Pemahaman terkait *Groupthink bias* dan Inovasi Program Kerja KM UII

Apakah instruksi pada rancangan kuesioner mudah diikuti?
Seberapa mudah isi rancangan kuesioner tersebut Anda pahami?
Apakah Anda telah memahami tujuan penelitian yang akan dilaksanakan?
Apakah isi rancangan kuesioner tersebut relevan untuk digunakan dalam penelitian ini?
Apakah Anda menemukan hal yang terlalu sensitif atau menyinggung dalam rancangan kuesioner tersebut?
Apakah terdapat pertanyaan yang sulit dimengerti pada rancangan kuesioner tersebut?
Apakah ada pertanyaan yang berulang?
Apakah isi rancangan kuesioner terlalu panjang?
Berapa lama perkiraan waktu yang anda butuhkan untuk mengisi rancangan kuesioner tersebut?
Apakah ada saran untuk memperbaiki kuesioner tersebut?Pekerjaan/Jabatan di Organisasi

2. Rancangan Wawancara *Pilot study*

Tabel 4. 4 Rancangan Pertanyaan Wawancara *Pilot study*

Pertanyaan
Nama Lengkap
Pekerjaan/Jabatan di Organisasi
Kesediaan untuk Mengikuti *Pilot study* secara Sukarela
Konfirmasi Pemahaman terkait *Groupthink bias* dan Inovasi Program Kerja KM UII
Seberapa mudah rancangan wawancara tersebut Anda pahami?
Apakah Anda telah memahami tujuan penelitian dengan rancangan wawancara tersebut?
Apakah pertanyaan-pertanyaan tersebut relevan untuk digunakan dalam penelitian ini?
Apakah Anda menemukan hal yang terlalu sensitif atau menyinggung dalam rancangan wawancara tersebut?
Apakah terdapat pernyataan yang sulit dimengerti pada rancangan wawancara tersebut?
Apakah ada pertanyaan yang berulang?
Apakah rancangan wawancara terlalu panjang?
Berapa lama perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan wawancara berdasarkan rancangan tersebut?
Apakah ada saran untuk memperbaiki rancangan kuesioner tersebut?

Pilot study dilakukan melalui kuesioner daring yang disebarkan ke 10 responden pada masing-masing *pilot study*. Hasil dari *pilot study* yang telah dilaksanakan menunjukkan

bahwa rancangan kuesioner daring dan rancangan wawancara penelitian yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian telah dirancang secara efektif untuk mengukur aspek yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

4.2 Pengumpulan Data

4.2.1 Data Kuesioner Daring.

Berdasarkan kuesioner daring yang disebarkan hingga tanggal 5 Februari 2026, didapati responden yang telah mengisi kuesioner yaitu sebanyak 362 mahasiswa. Dalam kuesioner tersebut terdapat empat isian awal yang dipergunakan untuk mendapatkan data demografi dan memastikan kesediaan serta kesesuaian kriteria responden. Pada bagian kedua, terdapat 24 pernyataan terkait gejala *groupthink bias* yang akan dikonfirmasi atau ditolak oleh responden melalui skala likert (1-5), dan pada bagian ketiga, terdapat 10 pernyataan terkait tingkat inovasi program kerja yang juga akan dikonfirmasi atau ditolak oleh responden melalui skala likert (1-5).

4.2.2 Kriteria Responden.

Pada penelitian ini, responden dapat dikategorikan sesuai dengan kriteria subjek penelitian yaitu mahasiswa UII yang menjabat sebagai pengurus di KM UII pada periode 2024/2025 dan bersedia mengisi kuesioner daring secara sukarela. Kriteria tersebut ditentukan sesuai rencana penelitian dan ditetapkan karena pengurus KM UII menurut produk hukum yang dianut KM UII ikut berperan aktif dalam inisiasi, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta penutupan dari program-program kerja KM UII.

4.2.3 Data Wawancara.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan, melalui sepuluh pertanyaan yang diberikan kepada Ketua DPM UII, seluruh pertanyaan telah terjawab secara jelas. Wawancara dilaksanakan secara daring menggunakan media Zoom Meeting dan didapatkan jawaban-jawaban berikut:

Tabel 4. 5 Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan Wawancara
1.	Bagaimana biasanya keputusan program kerja di KM UII diambil? Apakah lebih banyak melalui rapat formal, diskusi informal, atau instruksi dari pengurus inti?

No	Pertanyaan Wawancara
2.	Seberapa besar peran Ketua Umum/pengurus inti dalam menentukan program kerja, dibandingkan dengan masukan dari anggota atau pengurus lain?
3.	Apakah dalam rapat pengambilan keputusan, semua anggota/pengurus merasa bebas mengemukakan pendapat yang berbeda atau bahkan menolak rencana yang diajukan?
4.	Apakah dalam rapat sering muncul kesan bahwa “semua orang sepakat setuju” hanya karena tidak ada yang menyuarakan keberatan, meskipun sebenarnya ada yang ragu?
5.	Menurut saudara, seberapa sering KM UII menghasilkan program kerja yang benar-benar baru dan berbeda dari tahun-tahun sebelumnya?
6.	Apa kriteria KM UII dalam menilai apakah suatu program kerja itu “inovatif” atau tidak?
7.	Apakah KM UII pernah mencoba program kerja yang berisiko tinggi tetapi berpotensi memberikan dampak besar? Bagaimana hasilnya?
8.	Bagaimana proses evaluasi program kerja setelah dijalankan? Apakah hasil evaluasi benar-benar digunakan untuk menyempurnakan program di periode berikutnya?
9.	Menurut saudara, apakah suasana rapat yang sangat “rukun” atau kental dengan “kekeluargaan” dan jarang ada perbedaan pendapat itu membantu atau justru menghambat munculnya ide program kerja yang baru dan berbeda?
10	Apakah ada saran dari saudara untuk meningkatkan inovasi program kerja KM UII ke depan?

Tabel 4. 6 Jawaban Narasumber

No	Jawaban Narasumber
1.	Pada periode 2024/2025 saat saya menjabat, memang banyak metode yang digunakan untuk pengambilan keputusan terkait program kerja seperti rapat formal, informal, hingga diskusi. Metode yang paling sering digunakan adalah diskusi informal, diskusi informal digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan fleksibilitas kemunculan ide dalam sebuah perencanaan. Semisal ada keputusan cepat yang perlu diambil, itu biasanya langsung dilaksanakan diskusi singkat dan cepat untuk ambil keputusan, dan setelah itu pemantauan tetap ada. Prioritasnya adalah terjaminnya kolektif kolegial dalam setiap proses pengambilan keputusan di DPM UII sendiri.

No	Jawaban Narasumber
2.	Kalau seberapa besar, sebenarnya setiap perangkat organisasi seperti Komisi-komisi dan Sekretaris Jenderal memiliki peran pentingnya masing-masing. Tetapi pada saat diskusi atau proses pengambilan keputusan, peran ketua adalah memimpin jalannya diskusi dan apabila ada perbedaan pendapat atau perselisihan masukan, peran Ketua adalah menyediakan keputusan yang menengahi tanpa mengesampingkan ide manapun. Setelah titik tengah dicapai, baru dielaborasi bersama untuk pelaksanaan ide dan keputusannya.
3.	Alhamdulillah selama periode 2024/2025 berjalan, selama pengawasan saya dengan DPM UII, bisa dibilang tidak ada individu atau kelompok yang merasa tertekan atau tidak bebas mengemukakan pendapat atau argumen yang berbeda. Dan itu hal yang positif, biasanya setiap selesai rapat atau diskusi, kami mengonfirmasi ulang terkait keputusan atau kesepakatannya. Kalaupun ada yang berbeda pandangan dan sebagainya, pasti akan dibahas ulang.
4.	Kalau berkaca di DPM UII sendiri, tidak ada. Dari segi kuantitas DPM UII mungkin lebih sedikit dibanding organisasi lain seperti LEM. Harus jelas keputusan setiap orangnya, “kalau iya ya iya, tidak ya tidak”. Kalau di tingkat Lembaga Khusus ataupun Lembaga Eksekutif, kami selalu berupaya meminimalisir hal itu (ilusi kebulatan suara) terjadi. Caranya ya dengan memastikan dan menjamin hak suara serta hak bicara setiap orang itu dihargai. Selain itu kita juga ingin menjamin semua orang dapat kesempatan yang sama, jangan sampai ada “yes man” yang hanya ikut apa instruksi koordinator atau ketuanya saja.
5.	Penilaian pribadi saya, bisa dibilang jarang. Karena banyak yg harus dipertimbangkan untuk mengategorikan sebuah program kerja itu sebagai bentuk inovasi. Tapi kami selalu memastikan sebisa mungkin perbaikan atau optimalisasi dari ide-ide yang mungkin pernah ada di periode sebelumnya bisa terjalankan dengan baik. Kalau inovasi tingkat tinggi memang jarang, tapi perbaikan atau optimalisasi pasti ada.
6.	Kalau saya, saya memandang bahwa inovasi itu pada akhirnya dilihat dari output dan dampak positif yang diberikan secara nyata. Bukan pragmatis, tapi output dan dampaknya memang menjadi salah satu pertimbangan atau indikator penilaian terbesar. Contohnya, seperti seminar ganti narasumber sering dianggap inovasi, padahal output yang diberikan tetap sama yaitu pengetahuan atau keilmuan. Bagi saya,

No	Jawaban Narasumber
	itu belum bisa dikatakan inovasi yang baik. Makanya saya lebih suka bentuk pengajaran yang berbentuk workshop karena selain bentuknya beda, ada dampak nyata yang terlihat terkait ilmu yang diberikan.
7.	Pernah, dan merasakan langsung. Di fakultas hukum saya pernah membawakan proker semacam audiensi/mimbar terbuka, kami meletakkan banner atau pesan pesan yang propagandis, satir, sarkas, dsb. Isi dari tulisan-tulisan tersebut digunakan untuk menyampaikan kritik kepada pada birokrat kampus FH, untuk kemajuan bersama, bersifat membangun dan tidak menjatuhkan. Risikonya besar apabila tidak dikaji mendalam, outputnya bagus membuat mahasiswa berani menyuarakan aduan dan kritik mereka. Hasilnya, memang di notice oleh wakil dekan FH, ada mahasiswa yg orasi juga terkait fasilitas yang kurang optimal. Setelah itu memang ditindaklanjuti secara bertahap dan membuat birokrat kampus lebih peka dan peduli lebih baik kepada kebutuhan2 mahasiswa, salah satunya terkait fasilitas kampus. Hasilnya baik.
8.	Kalau menurut saya, saya selalu menekankan pada saat forum verifikasi program kerja, perancang program kerja harus belajar dari LPJ periode sebelumnya, agar tidak ada yang menghambat proses optimalisasi yang ingin dilakukan. Kita tidak memaksakan kesempurnaan karena KM UII memang wadahnya mahasiswa berkembang dan belajar, tetapi kita ingin meminimalisir terulangnya kendala atau kesalahan yang sudah pernah terjadi.
9.	Memang beresiko kalau seperti itu, bisa terbuka kemungkinan untuk keputusan atau argumen yang disampaikan jadi “dikemas rapi” dan kesannya tidak objektif atau tidak jelas bagi orang lain. Hal seperti itu bisa terjadi karena situasi yang terlalu “rukun” atau “kekeluargaan” seperti yang ditanyakan menurut saya cenderung bisa menyebabkan rasa segan yang berlebihan karena ada perbedaan jabatan ataupun usia dan angkatan. Bisa jadi itu penyebab terhambatnya ide-ide baru muncul dalam rapat.
10.	Ada dua poin. Pertama yaitu kita harus *look up for new things.* Berani untuk membuka pintu baru terkait pandangan dan inspirasi dari manapun, seperti organisasi lain atau sebagainya. Tidak ada salahnya jika berani terinspirasi oleh hal-hal baru, tapi pasti ada modifikasi yang harus dilaksanakan agar relevan dan berdampak baik bagi KM UII sendiri. Kedua, masih berkaitan dengan poin pertama, kita harus belajar untuk meninggalkan hal yang sifatnya doktrinal atau terlalu turun menurun. Perlu ada

No	Jawaban Narasumber
	pembaharuan di sistem kerja kita dan kemampuannya. Sangat diperlukan keberanian dari setiap bagian, harus kolektif seluruh KM UII mulai berani untuk mencoba hal yang sekiranya baik. Karena kita sebagai mahasiswa akan *"stuck"* apabila tidak berani untuk bergerak. Jadi ya secara kolektif harus berani gerak bersama untuk memperbarui dan memperbaiki.

Jawaban dari pertanyaan yang diberikan saling berkorelasi sesuai dengan penomorannya, seperti jawaban nomor satu merupakan jawaban dari pertanyaan nomor satu, jawaban nomor dua merupakan jawaban dari pertanyaan nomor dua, dan seterusnya. Jawaban tersebut diberikan oleh narasumber secara sukarela tanpa tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun.

Data yang didapatkan dari hasil wawancara akan dipergunakan sebagai argumen pendukung atau pelengkap dari hasil pengolahan data kuesioner. Hasil wawancara akan membantu kepastian terkait gejala *groupthink bias* benar-benar terjadi ataupun tingkat inovasi program kerja rendah atau tinggi.

4.3 Pengolahan Data

4.3.1 Pre-Processing Data (Data Cleaning).

Tahap ini memastikan data yang didapatkan melalui kuesioner daring benar-benar siap untuk diolah dan juga memastikan seluruh respon yang dianalisis berasal dari responden yang sesuai kriteria subjek. Terdapat dua responden yang tidak menjabat di KM UII periode 2024/2025, dan tiga responden yang tidak membaca penjelasan kuesioner dan tidak bersedia mengisi kuesioner. Selain itu, untuk kolom timestamp, nama lengkap, konfirmasi menjabat di KM UII pada periode 2024/2025, menjabat di ranah fakultas/universitas, serta kesediaan membaca penjelasan dan mengisi kuesioner dihilangkan terlebih dahulu pada saat uji validitas dan uji instrumen lainnya dimulai. Hal ini dilaksanakan untuk memastikan bahwa 357 data yang diolah merupakan data numerik saja yang merupakan respon dari setiap variabel independen dan dependen.

4.3.2 Uji Validitas.

a. Berikut merupakan hasil uji validitas gejala *groupthink bias* (variabel independen) dengan menggunakan *Corrected Item Total Correlation* yang dicantumkan pada kolom r tabel, nilai r tabel sebesar 0,104 (n = 357, α = 0,05):

Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Independen

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Q1	0.6943493	0,104	Valid
Q2	0.6702083	0,104	Valid
Q3	0.6877495	0,104	Valid
Q4	0.7036955	0,104	Valid
Q5	0.7002424	0,104	Valid
Q6	0.6773529	0,104	Valid
Q7	0.6804849	0,104	Valid
Q8	0.6790698	0,104	Valid
Q9	0.6999452	0,104	Valid
Q10	0.6848881	0,104	Valid
Q11	0.6883024	0,104	Valid
Q12	0.6855825	0,104	Valid
Q13	0.7102728	0,104	Valid
Q14	0.6774495	0,104	Valid
Q15	0.6625343	0,104	Valid
Q16	0.6797996	0,104	Valid
Q17	0.6545101	0,104	Valid
Q18	0.6389124	0,104	Valid
Q19	0.6418890	0,104	Valid
Q20	0.6631403	0,104	Valid
Q21	0.7156118	0,104	Valid
Q22	0.6926953	0,104	Valid
Q23	0.6927838	0,104	Valid
Q24	0.6918215	0,104	Valid

b. Berikut merupakan hasil uji validitas tingkat inovasi program kerja (variabel dependen) dengan menggunakan *Corrected Item Total Correlation* yang dicantumkan pada kolom r tabel, nilai r tabel sebesar 0,104 (n = 357, α = 0,05):

Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Dependen

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Q25	0.7685265	0,104	Valid
Q26	0.7887937	0,104	Valid
Q27	0.7825652	0,104	Valid
Q28	0.7899183	0,104	Valid
Q29	0.7874525	0,104	Valid
Q30	0.7786422	0,104	Valid
Q31	0.7804394	0,104	Valid
Q32	0.7863870	0,104	Valid
Q33	0.7874812	0,104	Valid
Q34	0.7831940	0,104	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang diberikan dalam kuesioner daring untuk variabel independen dan dependen dianggap valid. Hal ini disebabkan oleh nilai r Hitung yang lebih tinggi dari nilai r Tabel, sehingga sesuai dengan kriteria valid pada uji validitas.

4.3.3 Uji Reliabilitas.

Setelah seluruh item pernyataan variabel independen dan dependen dianggap valid, uji reliabilitas dilaksanakan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan memastikan data sudah atau belum konsisten dari awal hingga akhir. Adapun kriteria dari uji reliabilitas yaitu:

1. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka data dikategorikan reliabel.
2. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60, maka data dikategorikan tidak reliabel.

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel independent dan variabel dependen:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
X1	0.7469835	0.60	Reliabel

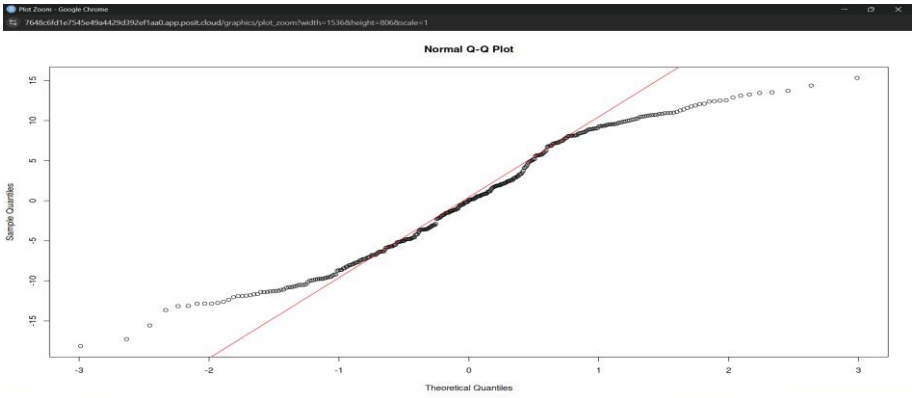
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
X2	0.7595993	0.60	Reliabel
X3	0.7463265	0.60	Reliabel
X4	0.7517488	0.60	Reliabel
X5	0.7476841	0.60	Reliabel
X6	0.6999602	0.60	Reliabel
X7	0.7422974	0.60	Reliabel
X8	0.7528343	0.60	Reliabel
Y	0.9489232	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, seluruh variabel independen dan dependen yang didapatkan melalui kuesioner telah dinyatakan reliabel atau konsisten dari awal hingga akhir dikarenakan setiap nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0.60.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik.

4.3.4.1 Uji Normalitas.

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini untuk melihat apakah data variabel independen maupun dependen sudah berdistribusi normal yaitu menggunakan Shapiro-wilk normality test. Berdasarkan uji normalitas, didapati bahwa p-value bernilai 0.000000177 dan lebih kecil dari 0.05. Maka, residual data tidak berdistribusi normal. Namun, dikarenakan jumlah sampel yang dianalisis cukup besar (>30), model tetap dapat digunakan berdasarkan teorema limit pusat. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas Shapiro-wilk dalam bentuk grafik Normal Q-Q Plot:



Gambar 4. 1 Grafik Normal Q-Q Plot

Berdasarkan **Error! Reference source not found.**, terlihat masih banyak data yang tersebar tidak selaras dengan garis diagonal, dan dapat disimpulkan bahwa data belum terdistribusi normal.

4.3.4.2 UjiMultikolinearitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapatorelasi antara variabel independen pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas akan dinilai menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) di mana apabila nilai VIF lebih dari 10 berarti multikolinearitas terjadi pada model regresi. Berdasarkan data yang didapatkan, berikut merupakan nilai VIF dari setiap variabel independen:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
X1	3.36
X2	3.46
X3	3.50
X4	3.46
X5	3.42
X6	3.33
X7	3.25
X8	3.53

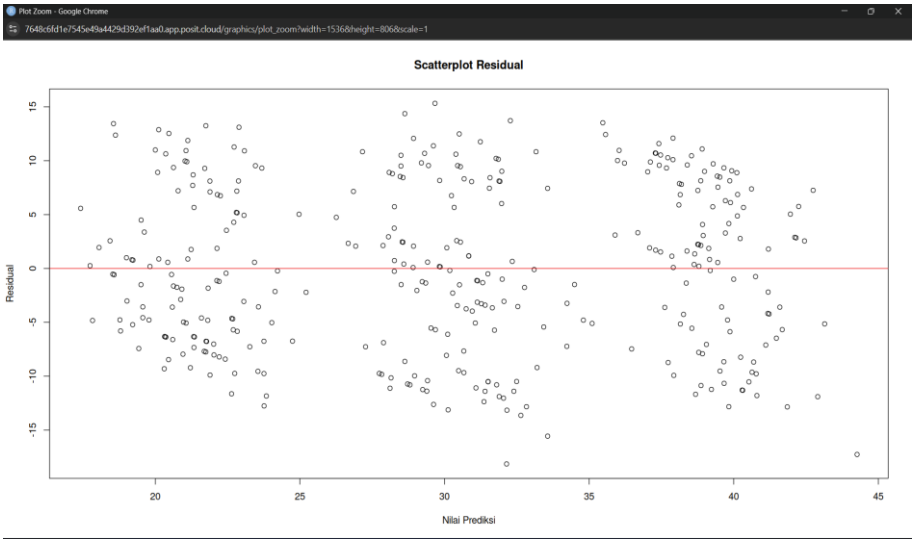
Berdasarkan nilai VIF yang didapatkan, setiap variabel independen (*X1* hingga *X8*) memiliki nilai VIF <10. Oleh karena itu, tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen.

4.3.4.3 Uji Heterokedastisitas.

Dalam analisis regresi, uji heteroskedastisitas penting untuk dilakukan guna mengetahui apakah varian data bersifat konstan atau tidak. Kondisi varian yang seragam disebut sebagai homoskedastisitas, dan homoskedastisitas adalah syarat yang harus dipenuhi dalam penelitian. Heteroskedastisitas perlu dihindari karena fenomena ini dapat menyebabkan model regresi kehilangan efisiensinya dalam memprediksi data. Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan, berikut merupakan grafik hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas

Nilai p-value	Syarat	Keterangan
0.05226	p-value>0.005	Homokedastisitas



Gambar 4. 2 *Scatterplot Residual*

Hasil perhitungan dan grafik tersebut menunjukkan bahwa nilai tes Breusch-Pagan dengan nilai p-value yaitu 0.05226. Nilai tersebut menunjukkan bahwa homoskedastisitas terjadi karena p-value >0.05.

4.3.5 Uji Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya hubungan pada variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dan juga melihat akan mengetahui variabel independen mana yang paling berpengaruh signifikan. Pada penelitian hubungan variabel dependen yaitu Tingkat Inovasi Program Kerja dengan delapan variabel independen yaitu gejala-gejala *groupthink bias*. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dilaksanakan, didapatkan hasil berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	57,014	1,582	36,042	0,000	-
X1	-0,309	0,275	-1,124	0,262	Tidak Signifikan
X2	-0,491	0,272	-1,805	0,072	Tidak Signifikan
X3	-0,305	0,270	-1,126	0,261	Tidak Signifikan
X4	-0,435	0,270	-1,614	0,107	Tidak Signifikan
X5	-0,629	0,270	-2,327	0,021	Signifikan
X6	-0,135	0,278	-0,487	0,626	Tidak Signifikan
X7	0,097	0,270	0,360	0,719	Tidak Signifikan
X8	-0,754	0,272	-2,775	0,006	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh formula regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=57{,}014-0{,}309X1-0{,}491X2-0{,}305X3-0{,}435X4-0{,}629X5-0{,}135X6+0{,}097X7-0{,}754X8$$

Dimana:

1. Nilai konstanta sebesar 57,014 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel gejala *groupthink bias* bernilai nol, maka nilai tingkat inovasi program kerja sebesar 57,014.
2. Koefisien regresi X1 sebesar -0,309 menunjukkan bahwa peningkatan X1 cenderung menurunkan tingkat inovasi program kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan.

3. Koefisien regresi X2 sebesar -0,491 menunjukkan hubungan negatif terhadap tingkat inovasi program kerja, tetapi tidak signifikan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar -0,305 menunjukkan pengaruh negatif terhadap tingkat inovasi program kerja dan tidak signifikan.
5. Koefisien regresi X4 sebesar -0,435 menunjukkan pengaruh negatif terhadap tingkat inovasi program kerja dan tidak signifikan.
6. Koefisien regresi X5 sebesar -0,629 menunjukkan bahwa semakin tinggi gejala X5, maka tingkat inovasi program kerja menurun dan pengaruhnya signifikan.
7. Koefisien regresi X6 sebesar -0,135 menunjukkan pengaruh negatif terhadap tingkat inovasi program kerja, namun tidak signifikan.
8. Koefisien regresi X7 sebesar 0,097 menunjukkan hubungan positif terhadap tingkat inovasi program kerja, namun tidak signifikan.
9. Koefisien regresi X8 sebesar -0,754 menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan.

4.3.6 Analisis Korelasi.

4.3.6.1 Uji t (Parsial).

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara terpisah atau parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan pada uji t (parsial) ini yaitu:

1. Hipotesis X1
   a) H_0: *Illusion of Invulnerability* tidak berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
   b) H_1: *Illusion of Invulnerability* berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
2. Hipotesis X2
   a) H_0: *Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality* tidak berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
   b) H_1: *Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality* berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
3. Hipotesis X3

a) H_0: *Collective Efforts to Rationalize* tidak berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
b) H_1: *Collective Efforts to Rationalize* berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.

4. Hipotesis X4
   a) H_0: *Stereotyped Views Towards Outsiders* tidak berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
   b) H_1: *Stereotyped Views Towards Outsiders* berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
5. Hipotesis X5
   a) H_0: *Direct Pressure on Dissenters* tidak berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
   b) H_1: *Direct Pressure on Dissenters* berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
6. Hipotesis X6
   a) H_0: *Self-censorship* tidak berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
   b) H_1: *Self-censorship* berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
7. Hipotesis X7
   a) H_0: *Illusion of Unanimity* tidak berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
   b) H_1: *Illusion of Unanimity* berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
8. Hipotesis X8
   a) H_0: *Self-appointed Mindguards* tidak berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja
   b) H_1: *Self-appointed Mindguards* berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja

Kemudian, uji t (parsial) yang dilakukan menghasilkan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.	Keputusan

X1	-0,309	-1,124	0,262	Ditolak
X2	-0,491	-1,805	0,072	Ditolak
X3	-0,305	-1,126	0,261	Ditolak
X4	-0,435	-1,614	0,107	Ditolak
X5	-0,629	-2,327	0,021	Diterima
X6	-0,135	-0,487	0,626	Ditolak
X7	0,097	0,360	0,719	Ditolak
X8	-0,754	-2,775	0,006	Diterima

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel yang memiliki nilai signifikansi >0,05 dianggap tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja. Berikut merupakan penjelasan dari hasil uji t (parsial) pada setiap variabel independen:

1. X1 Memiliki nilai signifikansi 0,262 > 0,05 sehingga X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja.
2. X2 Memiliki nilai signifikansi 0,072 > 0,05 sehingga X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja.
3. X3 Memiliki nilai signifikansi 0,261 > 0,05 sehingga X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja.
4. X4 Memiliki nilai signifikansi 0,107 > 0,05 sehingga X4 tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja.
5. X5 Memiliki nilai signifikansi 0,021 < 0,05 sehingga X5 berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja, dikarenakan koefisien regresi bernilai negatif, maka semakin tinggi gejala *groupthink bias* pada X5 cenderung menurunkan tingkat inovasi program kerja.
6. X6 Memiliki nilai signifikansi 0,626 > 0,05 sehingga X6 tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja.
7. X7 Memiliki nilai signifikansi 0,719 > 0,05 sehingga X7 tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja.

8. X8 Memiliki nilai signifikansi 0,006 < 0,05 sehingga X8 berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja,dikarenakan koefisien regresi bernilai negatif, maka semakin tinggi gejala *groupthink bias* pada X8 cenderung menurunkan tingkat inovasi program kerja.

4.3.6.2 Uji F (Simultan).

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan pada Uji F (simultan) ini yaitu:

- H_0: *Groupthink bias* tidak berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.
- H_1: *Groupthink bias* berpengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja.

Kemudian, uji F (simultan) yang dilakukan menghasilkan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan

Variabel	F Hitung	F Tabel	Signifikansi	Keterangan
X1	241.8520	1.94	< 0.001	Signifikan
X2	43.2938	1.94	< 0.001	Signifikan
X3	13.6284	1.94	0.0002585	Signifikan
X4	9.0846	1.94	0.0027668	Signifikan
X5	7.7657	1.94	0.0056169	Signifikan
X6	0.8911	1.94	0.3458228	Tidak Signifikan
X7	0.0079	1.94	0.9292732	Tidak Signifikan
X8	7.6996	1.94	0.0058216	Signifikan
Total	40.53	1.94	<0.001	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dikarenakan nilai signifikansi yang bernilai <0.05 dan F Hitung jauh lebih besar dari F tabel, maka variabel gejala *groupthink bias* (independen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi program kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan gejala *groupthink bias* berkontribusi dalam memengaruhi tingkat inovasi program kerja.

4.3.6.3 Uji Koefisien Determinasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dilaksanakan guna mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel pada penelitian ini. Berikut merupakan nilai dari R^2 dan *adjusted* R^2 yang didapatkan:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Parameter	**Nilai**
R^2	0.4823148
Adjusted R^2	0.470414

Berdasarkan nilai R^2 yang diperoleh melalui uji koefisien determinasi, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 47% dari total variasi tingkat inovasi program kerja. Terdapat faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, namun dapat menjelaskan 53% dari total variasi tingkat inovasi program kerja.

BAB V
PEMBAHASAN

5.1 Analisis Populasi dan Sampel

5. 1. 1 Populasi.

Jumlah populasi yang didapatkan melalui surat keterangan tentang jumlah fungsionaris atau pengurus dari setiap fakultas dan tingkat universitas telah mencantumkan secara jelas jumlah pengurus KM UII yang digunakan sebagai populasi penelitian. Jumlah pengurus KM UII periode 2024/2025 di tingkat universitas yaitu berjumlah 241 mahasiswa. Pada tingkat fakultas, didapati bahwa Fakultas Teknologi Industri KM UII memiliki jumlah pengurus sebanyak 350 mahasiswa. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam KM UII memiliki jumlah pengurus sebanyak 292 mahasiswa. Fakultas Hukum KM UII memiliki jumlah pengurus sebanyak 631 mahasiswa. Fakultas Ilmu Agama Islam KM UII memiliki jumlah pengurus sebanyak 132 mahasiswa. Fakultas Bisnis dan Ekonomika KM UII memiliki jumlah pengurus sebanyak 315 mahasiswa. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya KM UII memiliki jumlah pengurus sebanyak 281 mahasiswa. Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan KM UII memiliki jumlah pengurus sebanyak 227 mahasiswa. Terakhir, Fakultas Kedokteran KM UII memiliki jumlah pengurus sebanyak 208 mahasiswa. Berdasarkan data tersebut, jumlah populasi total dari pengurus KM UII Periode 2024/2025 setelah dijumlahkan yaitu sebanyak 2677 mahasiswa.

5. 1. 2 Sampel.

Penentuan Sampel digunakan untuk mengetahui jumlah sampel minimal (\(n\)) yang representatif dari sebuah populasi terbatas dengan margin of error yang dapat ditoleransi. Berdasarkan jumlah populasi penelitian yang sudah diketahui jumlahnya secara pasti, maka rumus slovin dengan *margin of error* sebanyak 5% digunakan untuk menentukan sampel penelitian. Perhitungan jumlah sampel atau jumlah minimal dari sebagian populasi yang dapat dikatakan merepresentasikan total populasi yang sebesar 2677 mahasiswa menunjukkan bahwa sampel yang dibutuhkan yaitu sebanyak 248.001 atau dibulatkan menjadi 249 mahasiswa. Jumlah sampel sebanyak 249 mahasiswa ini digunakan sebagai batas jumlah minimal responden pada kuesioner daring.

5.2 Analisis Data Kuesioner dan Wawancara

5.2.1 Pre-Processing (Data Cleaning).

Berdasarkan jumlah responden yang berjumlah 362 mahasiswa pada kuesioner daring, terdapat lima responden yang dinyatakan tidak sesuai dengan kriteria responden sebagaimana yang telah ditetapkan. Sebanyak dua responden menyatakan bahwa mereka tidak menjabat di KM UII pada periode 2024/2025, dan tiga responden menyatakan bahwa mereka tidak membaca penjelasan pengisian kuesioner dan tidak bersedia melanjutkan pengisian. Oleh karena itu, lima responden tersebut dikeluarkan dari data yang akan di uji.

Selain responden yang tidak sesuai dengan kriteria, pada saat pengujian data akan dimulai, penghapusan kolom data demografi responden juga dilakukan agar proses pengolahan data hanya berfokus pada jawaban dari responden terkait gejala *groupthink bias* dan tingkat inovasi program kerja. Pengubahan header tabel respons dari pernyataan-pernyataan menjadi Q1-Q34 juga dilakukan untuk membentuk variabel pada pengolahan data menggunakan syntax di website Rstudio.

5.2.2 Analisis Uji Validitas.

Penggunaan uji validitas yaitu berfungsi untuk mengukur sah atau tidaknya indikator pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian. Uji validitas akan menggabungkan jumlah jawaban dari setiap pernyataan dan total dari keseluruhan jawaban pada setiap variabel. Hasil uji validitas nantinya akan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Berdasarkan jumlah data sebanyak 357 dan penggunaan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka didapatkan nilai r tabel sebesar 0,1038 atau dibulatkan menjadi 0,104. Sedangkan r hitung dari variabel X1 hingga X8 bervariasi antara 0.6389124 sebagai r hitung terendah hingga 0.7156118 sebagai r hitung tertinggi, dan pada variabel Y didapati bahwa nilai r hitung bervariasi dari 0.7685265 sebagai r hitung terendah dan 0.7899183 sebagai r hitung tertinggi. Selanjutnya, tahap membandingkan nilai setiap r hitung dengan r table. Berdasarkan tabel perbandingan, didapati bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitungnya >0.104.

5.2.3 Analisis Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas pada digunakan dengan fungsi untuk mengukur apakah data yang akan diolah bisa dipercaya atau tidak atau terdapat kesalahan atau error pada data yang digunakan. Hasil pengujian reliabilitas akan dibandingkan dengan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat signifikan sebesar 0,60, hasil uji reliabilitas harus lebih daripadi nilai Cronbach's alpha yaitu 0.60 untuk dikategorikan sebagai data yang reliabel.

Pengujian reliabilitas dilakukan pada setiap variabel. Uji reliabilitas yang dilakukan pada X1 memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0.7469835, X2 memiliki nilai sebesar 0.7595993, X3 memiliki nilai sebesar 0.7463265, X4 memiliki nilai sebesar 0.7517488, X5 memiliki nilai sebesar 0.7476841, X6 memiliki nilai sebesar 0.6999602, X7 memiliki nilai sebesar 0.7422974, X8 memiliki nilai sebesar 0.7528343, dan Y memiliki nilai sebesar 0.9489232.

Variabel X1 hingga X8 sebagai variabel independent yaitu gejala-gejala *groupthink bias* memiliki nilai Cronbach's alpha bervariasi mulai dari 0.6999602 hingga 0.7595993, nilai tersebut lebih besar daripada standar signifikansi 0,60 yang menunjukkan bahwa X1 hingga X8 reliabel. Pada uji reliabilitas untuk variabel Y sebagai variabel dependen yaitu tingkat inovasi program kerja, nilai Cronbach's alpha variabel Y adalah 0.9489232 dan lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan sangat reliabel.

5.2.4 Analisis Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari Uji Normalitas (Shapiro-Wilk), Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas (Breusch-Pagan). Pengujian ini digunakan pada penelitian untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan telah konsisten atau tidak.

5.2.4.1 Analisis Uji Normalitas.

Dalam uji normalitas (Shapiro-Wilk), penggunaannya diperuntukkan agar mengetahui bahwa data yang digunakan sudah berdistribusi normal atau tidak, hasilnya dapat dilihat dari grafik Q-Q Plot dan nilai p-value yang didapatkan. Berdasarkan p-value yang bernilai 0.000000177 (<0,05), maka data dikategorikan tidak berdistribusi normal. Namun, karena jumlah data lebih dari 30, maka model regresi tetap dapat digunakan karena

distribusi rata-rata sampel akan mendekati distribusi normal, tanpa memperhatikan dari bentuk distribusi populasi aslinya.

5.2.4.2 Analisis Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas (independen) pada model regresi. Apabila tidak ada gejala multikolinearitas, maka model regresi dapat dikategorikan sebagai model yang baik. Ketentuan untuk melihat terjadi atau tidaknya multikolinearitas adalah pada saat nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10.

Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilakukan pada setiap variabel independen, didapati bahwa nilai VIF pada X1 yaitu sebesar 3.36, nilai VIF pada X2 yaitu sebesar 3.46, nilai VIF pada X3 yaitu sebesar 3.50, nilai VIF pada X4 yaitu sebesar 3.46, nilai VIF pada X5 yaitu sebesar 3.42, nilai VIF pada X6 yaitu sebesar 3.33, nilai VIF pada X7 yaitu sebesar 3.25, dan nilai VIF pada X8 yaitu sebesar 3.53. Dikarenakan nilai VIF pada setiap variabel hanya bervariasi dari 3.25 hingga 3.53, maka pada variabel gejala *groupthink bias* dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

5.2.4.3 Analisis Uji Heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas (Breusch-Pagan) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan tidak memiliki kesamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Kesamaan varian atau yang disebut heteroskedastisitas seharusnya tidak terjadi pada model regresi yang baik dan tepat. Ketentuan untuk tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik *Scatterplot Residual* yang didapatkan. Apabila titik-titik pada grafik *Scatterplot Residual* tersebar di atas dan di bawah garis angka nol secara acak, maka model regresi tidak dianggap terdapat gejala heteroskedastisitas. Selain itu, heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikansi dari variabel (p-value) menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan, didapat bahwa grafik *Scatterplot Residual* menunjukkan pola titik-titik pada grafik tersebar secara acak di atas dan di bawah garis angka nol. Selain itu, p-value sebesar 0.05226 yang menunjukkan terjadinya homoskedastisitas karena nilai p-value lebih besar dari 0,05, yang sesuai dengan ketentuan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

5.2.5 Analisis Uji Regresi Linear Berganda.

Setelah uji asumsi klasik selesai dilaksanakan, selanjutnya yaitu tahap uji regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Selain itu, uji ini juga akan digunakan untuk mengetahui variabel independen apa saja yang paling memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan formula regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=57{,}014-0{,}309X1-0{,}491X2-0{,}305X3-0{,}435X4-0{,}629X5-0{,}135X6+0{,}097X7-0{,}754X8$$

Berdasarkan formula regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 57.014 yang bernilai positif. Nilai konstanta yang positif menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gejala *groupthink bias* dan variabel dependen yaitu tingkat inovasi program kerja memiliki pengaruh searah. Selanjutnya, koefisien regresi pada X1 sebesar -0.309, koefisien regresi pada X2 sebesar -0.491, koefisien regresi pada X3 sebesar -0.305, koefisien regresi pada X4 sebesar -0.435, koefisien regresi pada X5 sebesar -0.629, koefisien regresi pada X6 sebesar -0.135, koefisien regresi pada X7 sebesar -0.097, dan koefisien regresi pada X8 sebesar -0.754.

Hal tersebut memperlihatkan bahwa apabila X1 hingga X8 pada penelitian ini bernilai 0 persen dan tidak mengalami perubahan, maka nilai konstanta atau nilai variabel dependen yaitu tingkat inovasi program kerja sama dengan 57.014. Berdasarkan formula yang didapatkan, apabila variabel *Illusion of Invulnerability (X1)* mengalami kenaikan, maka variabel tingkat inovasi program kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0.309. Kedua, apabila variabel *Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality (X2)* mengalami kenaikan, maka variabel tingkat inovasi program kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0.491. Ketiga, apabila variabel *Collective Efforts to Rationalize In Order to Discount Warnings (X3)* mengalami kenaikan, maka variabel tingkat inovasi program kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0.305. Keempat, apabila *Stereotyped Views Towards Outsiders (X4)* variabel mengalami kenaikan, maka variabel tingkat inovasi program kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0.435. Kelima, apabila *Direct Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments (X5)* variabel mengalami kenaikan, maka variabel tingkat inovasi program kerja (Y) mengalami penurunan sebesar

0.629. Keenam, apabila *Self-censorship upon Seeing Something Odd (X6)* variabel mengalami kenaikan, maka variabel tingkat inovasi program kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0.135. Ketujuh, apabila variabel *Illusion of Unanimity (X7)* mengalami kenaikan, maka variabel tingkat inovasi program kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0.097. Terakhir, apabila variabel *Emergence of Self-appointed Mindguards (X8)* mengalami kenaikan, maka variabel tingkat inovasi program kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0.754. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *groupthink bias*, maka semakin rendah tingkat inovasi program kerja.

5.2.6 Analisis Korelasi.

5.2.6.1 Uji T (Parsial).

Uji T (parsial) digunakan untuk menilai pengaruh atau hubungan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji T akan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi masing-masing variabel independen, di mana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berlaku sebaliknya, apabila nilai signifikansi ternyata lebih dari 0,05, maka variabel independent tersebut dapat dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pada uji T (parsial) yang dilaksanakan, didapati bahwa *Illusion of Invulnerability (X1)* memiliki nilai signifikansi 0,262. *Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality (X2)* memiliki nilai signifikansi 0,072, *Collective Efforts to Rationalize In Order to Discount Warnings (X3)* memiliki nilai signifikansi 0,261, *Stereotyped Views Towards Outsiders (X4)* memiliki nilai signifikansi 0,107, *Direct Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments (X5)* memiliki nilai signifikansi 0,021, *Self-censorship upon Seeing Something Odd (X6)* memiliki nilai signifikansi 0,626, *Illusion of Unanimity (X7)* memiliki nilai signifikansi 0,719, dan *Emergence of Self-appointed Mindguards (X8)* memiliki nilai signifikansi 0,006.

Berdasarkan data tersebut, didapati bahwa hanya X5 dan X8 yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi X5 dan X8 yang bernilai <0,05.

5.2.6.2 Uji F (Stimulan).

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yaitu *Illusion of Invulnerability (X1), Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality (X2), Collective Efforts to Rationalize In Order to Discount Warnings (X3), Stereotyped Views Towards Outsiders (X4), Direct Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments (X5), Self-censorship upon Seeing Something Odd (X6), Illusion of Unanimity (X7), dan Emergence of Self-appointed Mindguards (X8)* secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berpengaruh atau tidaknya variabel-variabel independen dapat dilihat dengan membandingkan antara F Hitung dan F tabel. Pada penelitian ini, F Tabel yang digunakan yaitu sebesar 1,94. F Hitung harus lebih besar dari F Tabel untuk dikategorikan sebagai variabel-variabel independen berpengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan data yang didapatkan, ditemukan bahwa F Hitung bernilai sebesar 40,53. Angka tersebut menunjukkan bahwa delapan variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. X1 memiliki F Hitung sebesar 241.8520, X2 memiliki F Hitung sebesar 43.2938, X3 memiliki F Hitung sebesar 13.6284, X4 memiliki F Hitung sebesar 9.0846, X5 memiliki F Hitung sebesar 7.7657, X6 memiliki F Hitung sebesar 0.8911, X7 memiliki F Hitung sebesar 0.0079, dan X8 memiliki F Hitung sebesar 7.6996. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu gejala *groupthink bias* secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu tingkat inovasi program kerja.

5.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model regresi dalam mendefinisikan kontribusi ataupun pengaruh variabel independen secara bersamaan pada saat memengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini, didapati bahwa nilai *Adjusted* R^2 yaitu sebesar 0.470414. Angka tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu gejala *groupthink bias* memiliki pengaruh kurang lebih sebesar 47% terhadap variabel dependen yaitu tingkat inovasi program kerja. Sedangkan 53% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau diuji pada penelitian ini.

5.2.7 Data Wawancara.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan kepada Ketua DPM UII Periode 2024/2025, didapatkan jawaban bahwa risiko terjadinya *groupthink bias* memang nyata, namun hal itu dapat diminimalisir dengan pola kepemimpinan yang baik dan peka terhadap kondisi organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban yang mengarah pada langkah-langkah kepemimpinan yang diambil cenderung bertujuan untuk meminimalisir terjadinya gejala *groupthink bias* karena hal-hal yang sebelumnya pernah terjadi mengarah pada terjadinya beberapa gejala *groupthink bias* pada penentuan program kerja di KM UII.

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa di KM UII pernah terjadi *groupthink bias*, baik secara sadar ataupun tidak. Namun, saat ini KM UII sedang diarahkan untuk berbenah untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan terkait program kerja dan perlu keinginan yang kuat untuk memulai perubahan kearah yang lebih baik untuk meningkatkan inovasi program kerja yang akan dirancang.

5.2.8 Rekomendasi.

Dalam proses pengambilan keputusan terkait program kerja di KM UII, memang perlu pertimbangan yang sangat objektif mulai dari inisiasi, perencanaan, eksekusi, hingga evaluasi. Pada konteks organisasi kemahasiswaan yang berbasis kelompok manusia dengan kohesivitas tinggi, bias kognitif seperti *groupthink bias* rentan terjadi dalam proses pengambilan keputusannya. Berdasarkan data yang didapatkan dari pengolahan data, dapat dikatakan bahwa gejala-gejala *groupthink bias* yang terjadi di KM UII mempengaruhi kualitas inovasi program kerja.

Gejala *groupthink bias* yang paling signifikan dalam menurunkan tingkat inovasi program kerja di KM UII adalah *Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments* dan *Emergence of Self-appointed Mindguards.* Hal ini ditunjukkan mempengaruhi kebebasan berpendapat individu dalam kelompok dan dapat mempengaruhi juga penilaian yang diberikan oleh kelompok karena informasi yang diterima tidak lengkap.

Rekomendasi yang dapat diberikan terhadap KM UII terkait terjadinya gejala *Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments* dan *Emergence of Self-appointed*

Mindguards yaitu pimpinan organisasi harus berupaya dalam menciptakan iklim pengambilan keputusan yang kritis, terbuka, objektif, dan tidak menekan perbedaan pendapat yang terjadi (Janis, 1972). Terkait gejala *groupthink bias*a yang terjadi, terdapat beberapa solusi untuk meminimalisir terjadinya gejala *groupthink bias*. Pertama yaitu sikap netral dari pemimpin. Kedua, mendorong adanya kritik atau evaluasi terbuka. Ketiga, menggunakan Teknik *devil's advocate.* Keempat yaitu membagi kelompok menjadi sub-kelompok. Kelima, mempersilahkan anggota untuk mengakses informasi dari luar ataupun mengundang pihak luar organisasi untuk berdiskusi. Terakhir yaitu menumbuhkan budaya transparansi dalam berorganisasi. Secara umum, rekomendasi yang diberikan untuk meminimalisir terjadinya *groupthink bias* pada proses pengambilan keputusan yang dapat berdampak negatif terhadap tingkat inovasi program kerja yaitu menerapkan sikap kepemimpinan yang demokratis, membangun iklim diskusi yang terbuka dan menghargai perbedaan pendapat, penerimaan terhadap masukan ataupun kritik yang membangun, pelaksanaan evaluasi alternatif secara sistematis, dan melibatkan perspektif eksternal dalam proses pengambilan keputusan baik langsung ataupun tidak langsung.

Berdasarkan gejala-gejala *groupthink bias* yang terjadi dan telah dianalisis pengaruhnya terhadap tingkat inovasi program kerja di KM UII, berikut merupakan rekomendasi solusi aplikatif dari setiap gejalanya:

Tabel 5. 1 Gejala dan Rekomendasi Solusi Aplikatif

No.	Gejala *Groupthink Bias*	Solusi Aplikatif
1.	*Illusion of Invulnerability*	Menerapkan *Risk Assessment Checklist* sederhana untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko program kerja sebelum diputuskan ataupun mengundang ahli atau pihak yang berpengalaman untuk *review* independen.
2.	*Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality*	Melakukan *"ethical audit"* secara kuesioner anonym dengan kriteria moral

No.	Gejala *Groupthink Bias*	Solusi Aplikatif
		berbasis prinsip keberlanjutan dan keadilan.
3.	*Collective Efforts to Rationalize In Order to Discount Warnings*	Membagi kelompok menjadi sub-tim kecil yang berisi 3-5 orang untuk melakukan analisis pro-kontra program kerja lalu dipresentasikan menggunakan DMAIC *(Define-Measure-Analyze-Improve-Control).*
4.	*Stereotyped Views Towards Outsiders*	Melakukan studi banding ataupun meminta feedback dari organisasi eksternal KM UII melalui sesi *"External Perspective Sharing".*
5.	*Direct Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments*	Melakukan penetapan peran *devil's advocate* untuk menantang ide mayoritas dengan sistem rotasi dalam rapat.
6.	*Self-censorship Upon Seeing Something Odd*	Menggunakan anonymous voting ataupun mentimeter sebelum diskusi terbuka untuk menyampaikan ide-ide program kerja, lalu diskusikan rekomendasi-rekomendasi ide.
7.	*Illusion of Unanimity*	Menerapkan round-robin feedback di mana setiap pengurus wajib memberi satu poin pro dan satu poin kontra secara bergantian dan wajib didokumentasikan.
8.	*Emergence of Self-appointed Mindguards*	Membuat *"mindguard rotation"* untuk memastikan selalu ada pengurus yang bertanggung jawab mencari informasi kontra dari sumber eksternal.

Penerapan dari rekomendasi solusi tersebut tentunya harus diimbangi dengan kontrol serta pengawasan yang konsisten dan efektif guna memastikan solusi tersebut benar-benar diterapkan secara baik. Dalam upaya minimalisir terjadinya groupthink bias dan meningkatkan inovasi program kerja dengan solusi tersebut, pemahaman peran dan tanggung jawab juga menjadi hal yang perlu diperhatikan.

BAB VI
PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan yang didapatkan untuk menjawab tujuan penelitian:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, delapan gejala *groupthink bias* yaitu *Illusion of Invulnerability, Unquestioned Belief in The Group's Inherent Morality, Collective Efforts to Rationalize In Order to Discount Warnings, Stereotyped Views Towards Outsiders, Direct Pressure on Any Member Who Expresses Strong Arguments, Self-censorship upon Seeing Something Odd, Illusion of Unanimity,* dan *Emergence of Self-appointed Mindguards* memang muncul di KM UII pada saat proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja. Hal ini ditunjukkan dengan 24 pernyataan terkait delapan gejala *groupthink bias* yang dibagi menjadi tiga pernyataan berdasarkan sikap, perilaku, dan persepsi dari setiap gejala yang terjadi telah dikonfirmasi oleh responden dan memiliki pengaruh terhadap tingkat inovasi program kerja secara negatif.
2. Analisis yang dilakukan tentang pengaruh *Groupthink bias* terhadap tingkat inovasi program kerja di KM UII menunjukkan pengaruh kearah negatif setelah dilakukan analisis regresi linear berganda. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi gejala *groupthink bias* yang terjadi, maka semakin rendah tingkat inovasi program kerja. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, gejala-gejala *groupthink bias* secara bersamaan berpengaruh signifikan kearah negatif terhadap inovasi program kerja.

6.2 Saran

Berikut merupakan saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini:

1. Bagi objek yang diteliti yaitu KM UII, dapat melakukan pengawasan dan pelaporan secara berkala yang lebih mendalam terkait kinerja perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja agar tetap menjaga objektivitas serta menerapkan rekomendasi solusi dalam pengambilan keputusan dan menghindari terjadinya bias

kognitif yang berdampak negatif terhadap kualitas ataupun tingkat inovasi program kerja. KM UII juga diharapkan mampu mengimplementasikan hasil penelitian-penelitian baik formal maupun non-formal yang membahas terkait peningkatan kualitas organisasi dikarenakan banyak aspek dalam organisasi yang dapat dioptimalkan secara berkelanjutan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian terkait jenis bias kognitif lainnya yang terjadi dalam proses-proses pengambilan keputusan yang ada di organisasi terutama KM UII dengan jumlah responden ataupun ruang lingkup yang lebih bervariasi agar fokus penelitian lebih spesifik dan berdampak nyata bagi objek yang diteliti sebagai bentuk implementasi keilmuan akademik terhadap ranah non-akademik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan lebih banyak mencari informasi dan berkonsultasi kepada ahli terkait keorganisasian ataupun bias kognitif apabila ingin mengembangkan penelitian lebih lanjut guna meningkatkan kualitas penelitian dan dampak positif yang diberikan kepada objek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Alkhars, M., Nouri, B., Al-Khatani, N., & Al-Khatani, S. (2020). Cognitive biases resulting from the representativeness heuristic in operation management. *Psychology Research and Behavior Management*. https://www.dovepress.com

Astuti. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press.

Diyanti, F. (2024). Pengaruh cognitive biases terhadap internal audit quality dengan continuous auditing sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*. https://journal.uii.ac.id

Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. Harper & Row.

Gino, F., Ariely, D., Bazerman, M. H., et al. (2024). Mitigating cognitive bias to improve organizational decisions. *Journal of Management*. https://www.researchgate.net

Hayati, N., Astutik, E. P., & Andayani, K. V. (2024). Pengaruh cognitive bias dalam pengambilan keputusan bisnis terhadap kinerja organisasi. *Humaniorasains*. https://journal.unesa.ac.id

Isywara, A. P., Tasia, W. R. N., Ramadhan, F., & Prastiwi, A. (2023). Pengaruh bias kognitif terhadap pengambilan keputusan investasi di platform digital pada generasi Y dan Z. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. https://ejournal.undip.ac.id

Janis, I. L. (1972). *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes* (2nd ed.). Houghton Mifflin.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.

Król, J. L., Król, K., et al. (2022). The impact of cognitive biases on professional's decision making. *Frontiers in Psychology*. https://www.frontiersin.org

Lee, H. J., & Kim, S. (2022). Impact of cognitive biases on organizational innovation: Evidence from the service sector. *Journal of Service Management*. https://www.researchgate.net

Mustiqowati. (2021). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. IRDEV RIAU. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Nouri, B., Alkhars, M., Al-Khatani, N., & Al-Khatani, S. (2021). The association between cognitive biases and the quality of strategic decision making in Jordanian banks. *Banks and Bank Systems*. https://www.businessperspectives.org

Patel, R., & Singh, A. (2021). Cognitive biases in strategic management: Empirical evidence from emerging markets. *Asian Journal of Business Research*. https://www.ajbr.org

Praditha, R., Bahtiar, & Razak, L. A. (2024). Peran pengalaman sebagai pereduksi bias heuristik dan herding effect dalam keputusan investasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*. https://journal.unhas.ac.id

Purnamawati, R. F. (2024). Peran cognitive bias dalam pengambilan keputusan kepala sekolah. *PPSDP International Journal of Education*. https://ejournal.ppsdp.id

Purnamawati, R. (2024). The role of cognitive bias in principal decision making. *PPSDP International Journal of Education*. https://ejournal.ppsdp.id

Qureshi, S. A., Khan, M. A., et al. (2025). Cognitive biases in online opinion platforms: A review and mapping. *Computers in Human Behavior*. https://www.sciencedirect.com

Smith, J., & Brown, L. (2022). Cognitive biases and decision quality in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. https://www.researchgate.net

Wang, Y., & Liu, X. (2023). Cognitive biases, decision-making, and organizational performance. *International Journal of Management Science*. https://www.mdpi.com

LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
DEWAN PERMUSYAWARATAN MAHASISWA
Sekretariat : Komplek Kantor Lembaga Kemahasiswaan UII, Jl. Kaliurang KM 14,5 Sleman, DIY
55584, Telp. 082236690700, E-mail : dpm@uii.ac.id, Website: dpm.uii.ac.id

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN
Nomor: 005/KET/DPMUII/I/2026

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. atas rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa umat Islam kepada masa yang penuh dengan pencerahan dan ilmu yang bermanfaat ini.

Sehubungan dengan surat keterangan ini, Dewan Permusyawaratan Mahasiswa Universitas Islam Indonesia menyatakan bahwa terdapat total **241 orang** yang sedang menjalankan periode kepengurusan 2024/2025 M dalam lingkup Universitas. Dimana didalamnya terdiri atas 11 orang Dewan, 41 orang alat kelengkapan dewan, 34 orang Koperasi Mahasiswa UII, 29 orang Lembaga Pers Mahasiswa HIMMAH, 16 orang Mahasiswa Pecinta Alam, dan 100 orang Lembaga Eksekutif Mahasiswa.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya. Atas perhatiannya, terima kasih.

Billahitaufiq Wal Hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sleman, 29 Januari 2026 M
10 Sya'ban 1447 H

Dewan Permusyawaratan Mahasiswa
Universitas Islam Indonesia

CIPTA ADITYA PRATAMA KOLOPITA	**NAWAD JAMUNNASYATH KAROBBI**
KETUA UMUM DPM UII	**SEKRETARIS JENDERAL DPM UII**

BUKTI POPULASI UNIVERSITAS KM UII

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat : Gd. Prof. Dr. Ace Partadiredja FBE UII Condong Catur Yogyakarta 55283
Telp. (0274) 882589, 082385295823 e-mail : dpmfbeuii@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 10/KET/DPM/FBE-UII/I/2026
TENTANG
SURAT KETERANGAN
JUMLAH PENGURUS LEMBAGA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
KELUARGA MAHASISWA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2025

Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya. Shalawat serta salam selalu tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW.

Yang bertanda tangan dibawah ini Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Periode 2024/2025, dengan ini menerangkan jumlah pengurus lembaga mahasiswa, berjumlah:

Jumlah Lembaga Mahasiswa : Sepuluh (10) Lembaga
Jumlah Pengurus Lembaga Mahasiswa : Tiga Ratus Lima Belas (315) Pengurus

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Billahitaufiq Walhidayah
Wassalamua'laikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 22 Januari 2026
3 Sya'ban 1447 H

DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

ATALLAH AS'AD	**MUHAMMAD RAFA**
KETUA UMUM DPM FBE UII	**SEKRETARIS JENDERAL DPM FBE UII**

BUKTI POPULASI FBE KM UII

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN FAKULTAS ILMU SOSIAL BUDAYA
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat: Kantor FPFISB UII, Jl. Kaliurang KM.14.5, Sleman, D.I. Yogyakarta 55584
Telp: 081318207934 (Sekretaris Jenderal), Email: dpm.fpsb21@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 001/KET/DPM-FPFISB-UII/I/2026

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya pada kita semua. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. beserta keluarganya, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.
Sehubungan dengan diperlukannya **Data Pendukung** guna keperluan **Tugas Akhir** atas nama:

Nama : Fajar Bagaskara Noerseto
NIM : 20522007
Program Studi : Teknik Industri
Fakultas : Teknologi Industri

Dengan ini, kami Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Fakultas Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia (**DPM FPFISB UII**) melampirkan jumlah anggota lembaga sebagai berikut:

No	Nama Lembaga	Jumlah Anggota
1	Dewan Perwakilan Mahasiswa	4 Anggota
2	Lembaga Eksekutif Mahasiswa	68 anggota
3	Lembaga Pers Mahasiswa KOGNISIA	32 anggota
4	Himpunan Mahasiswa Psikologi	50 anggota
5	Himpunan Mahasiswa Komunikasi	55 anggota
6	Korps Mahasiswa Hubungan Internasional	53 anggota
7	*English Department Students' Association*	19 anggota
Total		**281 anggota**

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sleman, 23 Januari 2026 M
4 Sya'ban 1447 H
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

AHMAD JAZULI
KETUA DPM FPFISB UII

DEVA SOKA FARIDH AZIZ
SEKRETARIS JENDERAL

BUKTI POPULASI FPFISB KM UII

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat: Komplek Kantor Lembaga Gedung K.H Wahid Hasyim, Kampus Terpadu UII,
Jl. Kaliurang KM. 14,5 Sleman, DIY, 55581. Hp: 082324657933 E-Mail: fiaiofficial@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 001/KET/DPM-FIAI-UII/I/2026

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Bismillahirrahmanirrahim

Puji Syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya pada kita semua. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabat beliau. *Aamiin*.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Salma Nada Tsalitsa
NIM	: 22421091
Jabatan	: Ketua DPM FIAI UII

Nama	: Raudha Putri Insyira
NIM	: 22422102
Jabatan	: Sekretaris Jendral DPM FIAI UII

Dengan ini menerangkan, bahwa: Berdasarkan Surat Keputusan Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia (DPM FIAI UII) dan Surat Keputusan Lembaga Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia (LEM FIAI UII), selama masa kepengurusan Lembaga Periode 2024/2025, telah ditetapkan sebanyak **132 Mahasiswa** sebagai fungsionaris Keluarga Mahasiswa FIAI UII, dimana fungsionaris tersebut terdiri atas 2 lembaga dan 3 Himpunan Mahasiswa Jurusan, yaitu DPM FIAI UII, LEM FIAI UII, Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam (HMJPAI), Himpunan Mahasiswa Ahwal Syakhsiyah (HMAS) dan Forum Kajian Ekonomi Islam (FKEI).

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wabiillahi Taufiq Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 28 Januari 2026 M
9 *Sya'ban* 1447 H

DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

SALMA NADA TSALITSA
KETUA

RAUDHA PUTRI INSYIRA
SEKRETARIS JENDRAL

BUKTI POPULASI FIAI KM UII

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat : Komplek Kantor Lembaga Kemahasiswaan UII, Jl. Kaliurang KM 14,5 Sleman, DIY 55584,
Telp. 0895389967104, E-mail : dewanperwakilanmahasiswaftiuii@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 031/KET/DPM FTI UII/I/2026

Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh,

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya kita masih berada dalam agama-Nya. Sholawat dan salam kita limpahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan umatnya hingga akhir zaman.

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Noorrahman
Nomor Mahasiswa : 22523073
Jabatan : Ketua DPM FTI UII

Nama : Jinan Salsabila
Nomor Mahasiswa : 22521078
Jabatan : Sekretaris Jenderal FTI UII

Dengan ini menerangkan, bahwa:
Berdasarkan Surat Keputusan Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia (DPM FTI UII) dan Surat Keputusan Lembaga Eksekutif Mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia (LEM FTI UII), selama masa kepengurusan Lembaga Periode 2024/2025, telah ditetapkan sebanyak **350 Mahasiswa** sebagai fungsionaris Keluarga Mahasiswa FTI UII, dimana fungsionaris tersebut terdiri atas 3 lembaga dan 5 Himpunan Mahasiswa Jurusan, yaitu DPM FTI UII, LEM FTI UII, Lembaga Pers Mahasiswa (LPM Profesi), Himpunan Mahasiswa Teknik Kimia-Teknik Tekstil (HMTK-TT), Himpunan Mahasiswa Teknik Industri (HMTI), Himpunan Mahasiswa Informatika (HMIF), Himpunan Mahasiswa Teknik Elektro (HMTE), dan Himpunan Mahasiswa Teknik Mesin(HMTM).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sesuai keperluan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wabillahi taufiq wal hidayah
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh.

Ditetapkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 24 Januari 2026 M
05 Sya'ban 1447 H
Pukul : 20.02 WIB

DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

KETUA DPM FTI UII

MUHAMMAD NOORRAHMAN
NIM. 22523073

SEKRETARIS JENDERAL DPM FTI UII

JINAN SALSABILA
NIM. 22521078

BUKTI POPULASI FTI KM UII

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat : Kampus UII Terpadu, Gedung M. Natsir, Kantor Lembaga Kemahasiswaan FTSP UII,
Jl.Kaliurang KM 14,5 Sleman, Yogyakarta 55584. Telp. 082180597321 Email : ftsp.dpm@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 07/KET/DPM FTSP UII/I/2026

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala rahmat dan hidayah-Nya. Selawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad *Shallallahu'alaihi Wa Sallam* beserta keluarga, sahabat, dan umatnya hingga akhir zaman.

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Epen Sopyan
Nomor Mahasiswa : 22513118
Jabatan : Ketua DPM FTSP UII

Nama : Shinta Maharani Dewi
Nomor Mahasiswa : 22513038
Jabatan : Sekretaris Jenderal DPM FTSP UII

Dengan ini menerangkan, bahwa :

Berdasarkan Surat Keputusan Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakulta Teknik Sipil dan Perencanaan Universitas Islam Indonesia (DPM FTSP UII), selama masa kepengurusan Lembaga Periode 2024-2025, telah ditetapkan sebanyak **227 mahasiswa** sebagai fungsionaris Keluarga Mahasiswa FTSP UII. Komposisi fungsionaris tersebut terdiri atas enam lembaga, yaitu DPM FTSP UII, Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM), Lembaga Pers Mahasiswa (LPM SOLID), Himpunan Mahasiswa Teknik Lingkungan (HMTL), Himpunan Mahasiswa Teknik Sipil (HMTS) dan Himpunan Mahasiswa Arsitektur (HMA).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sesuai keperluan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Billah taufiq walhidayah,
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 23 Januari 2026 M
04 *Sya'ban* 1447 H
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

EPEN SOPYAN
KETUA DPM FTSP UII

SHINTA MAHARANI DEWI
SEKRETARIS JENDERAL DPM FTSP UII

BUKTI POPULASI FTSP KM UII

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS KEDOKTERAN
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat: Ruang Lembaga, Fakultas Kedokteran UII
Jl. Kaliurang Km. 14,5 Yogyakarta 55584 Email: fkuiidpm@gmail.com

SURAT KETERANGAN
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Nomor : 01/KET/DPMFKUII/I/2026
Tentang
KEANGGOTAAN LEMBAGA
KELUARGA MAHASISWA
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PERIODE 2024/2025

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Bismillahirrahmanirrahim
Allahumma yassir walaa tu'assir

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke jalan yang benar yang *Insya Allah* diridhoi Allah SWT.

Yang bertanda tangan di bawah ini,
Nama : **Rendiansyah Angger Mangkuluhur Rozaki**
Nomor mahasiswa : 22711064
Jabatan : Ketua DPM FK UII

Menyatakan bahwa jumlah anggota lembaga di KM FK UII pada periode 2024/2025 adalah sebagai berikut,

No	Nama Lembaga	Anggota
1.	Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) FK UII	9 orang
2.	Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) FK UII	159 orang
3.	Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) CARDIOS	40 orang

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS KEDOKTERAN
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat: Ruang Lembaga, Fakultas Kedokteran UII
Jl. Kaliurang Km. 14,5 Yogyakarta 55584 Email: fkuiidpm@gmail.com

Billahittaufiq wal hidayah
Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Januari 2026
4 Sya'ban 1447 H

DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Rendiansyah Angger Mangkuluhur Rozaki	Muhammadiena Ramadhannisa Wijayanto
Ketua DPM FK UII 2024/2025	Sekretaris Jenderal DPM FK UII 2024/2025

BUKTI POPULASI FK KM UII

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat: Kantor Lembaga Kemahasiswaan FMIPA UII, Jl. Kaliurang KM 14,5 Sleman, Yogyakarta, 55584 Hp.0895328874790, E-mail: dpmfmipakmuii00@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 35/KET/DPM FMIPA UII/I/2026

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya kita masih berada dalam lindungan-Nya. Sholawat dan salam kita limpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan umatnya hingga akhir zaman.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akhfan Ikhram
NIM : 22611165
Jabatan : Ketua DPM FMIPA UII

Dengan ini menerangkan bahwa :

Berdasarkan data kepengurusan yang telah dihimpun, jumlah total pengurus Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia (FMIPA KM UII) Periode 2024/2025 yang terdiri dari Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), Unit Kegiatan Mahasiswa Khusus (UKMK), dan Lembaga Khusus (LK) adalah sebanyak **292 (dua ratus sembilan puluh dua) mahasiswa**, dengan rincian sebagai berikut:

1. Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) sebanyak 7 orang;
2. Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) sebanyak 71 orang;
3. Himpunan Mahasiswa Farmasi (HIMFA) sebanyak 59 orang;
4. Ikatan Keluarga Statistika (IKS) sebanyak 47 orang;
5. Himpunan Mahasiswa Pendidikan Kimia (HMPK) sebanyak 18 orang;
6. Himpunan Mahasiswa Analisis Kimia (HMAK) sebanyak 27 orang;
7. Himpunan Mahasiswa Kimia (HMK) sebanyak 29 orang;
8. Unit Kegiatan Mahasiswa Khusus (UKMK):
    a. Jamaah Al-Ghuroba (JAG) sebanyak 15 orang;
9. Lembaga Khusus (LK):
    a. Lembaga Pers Mahasiswa Linier (LPM Linier) sebanyak 19 orang.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Billahhitaufiq wal hidayah
Wassalamualaikum Wr Wb

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat: Kantor Lembaga Kemahasiswaan FMIPA UII, Jl. Kaliurang KM 14,5 Sleman, Yogyakarta, 55584 Hp.0895328874790, E-mail: dpmfmipakmuii00@gmail.com

Sleman, 23 Januari 2026
4 Syaban 1447 H

DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN
ILMU PENGETAHUAN ALAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

AKHYAN IKHRAM
KETUA DPM

ROSMA FAUZA AZIIZAH
SEKRETARIS JENDERAL

BUKTI POPULASI FMIPA KM UII

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat: Kantor Lembaga Kemahasiswaan FMIPA UII, Jl. Kaliurang KM 14,5 Sleman, Yogyakarta, 55584 Hp.0895328874790, E-mail: dpmfmipakmuii00@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 35/KET/DPM FMIPA UII/I/2026

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya kita masih berada dalam lindungan-Nya. Sholawat dan salam kita limpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan umatnya hingga akhir zaman.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akhfan Ikhram
NIM : 22611165
Jabatan : Ketua DPM FMIPA UII

Dengan ini menerangkan bahwa :

Berdasarkan data kepengurusan yang telah dihimpun, jumlah total pengurus Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia (FMIPA KM UII) Periode 2024/2025 yang terdiri dari Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), Unit Kegiatan Mahasiswa Khusus (UKMK), dan Lembaga Khusus (LK) adalah sebanyak **292 (dua ratus sembilan puluh dua) mahasiswa**, dengan rincian sebagai berikut:

1. Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) sebanyak 7 orang;
2. Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) sebanyak 71 orang;
3. Himpunan Mahasiswa Farmasi (HIMFA) sebanyak 59 orang;
4. Ikatan Keluarga Statistika (IKS) sebanyak 47 orang;
5. Himpunan Mahasiswa Pendidikan Kimia (HMPK) sebanyak 18 orang;
6. Himpunan Mahasiswa Analisis Kimia (HMAK) sebanyak 27 orang;
7. Himpunan Mahasiswa Kimia (HMK) sebanyak 29 orang;
8. Unit Kegiatan Mahasiswa Khusus (UKMK):
    a. Jamaah Al-Ghuroba (JAG) sebanyak 15 orang;
9. Lembaga Khusus (LK):
    a. Lembaga Pers Mahasiswa Linier (LPM Linier) sebanyak 19 orang.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Billahhitaufiq wal hidayah
Wassalamualaikum Wr Wb

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
Sekretariat: Kantor Lembaga Kemahasiswaan FMIPA UII, Jl. Kaliurang KM 14,5 Sleman, Yogyakarta, 55584 Hp.0895328874790, E-mail: dpmfmipakmuii00@gmail.com

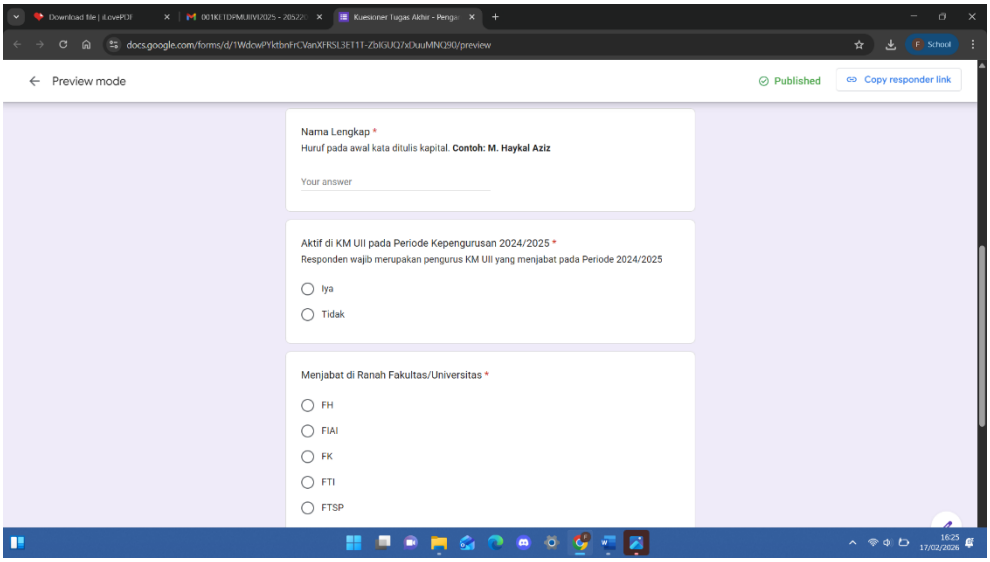
Sleman, 23 Januari 2026
4 Syaban 1447 H

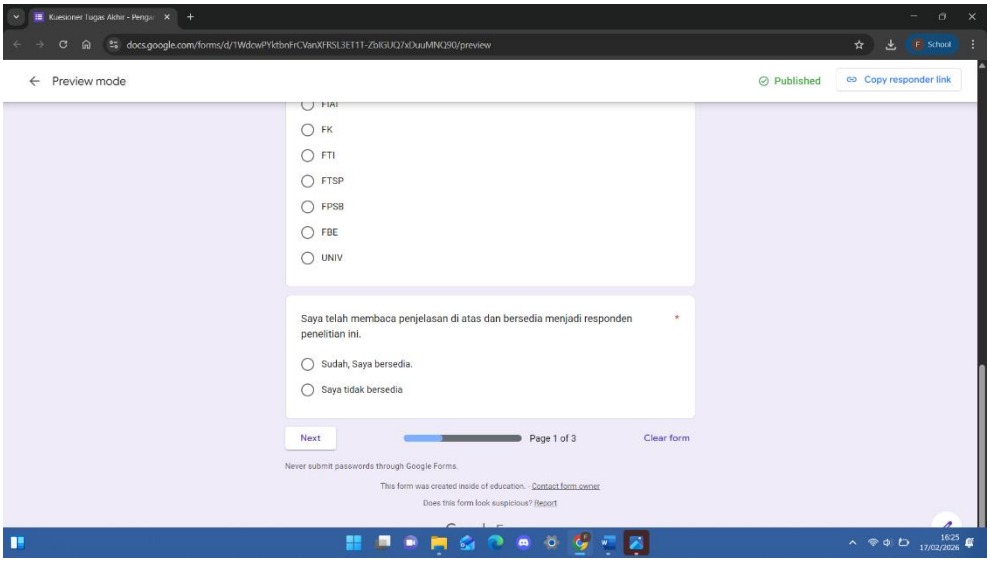
DEWAN PERWAKILAN MAHASISWA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN
ILMU PENGETAHUAN ALAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

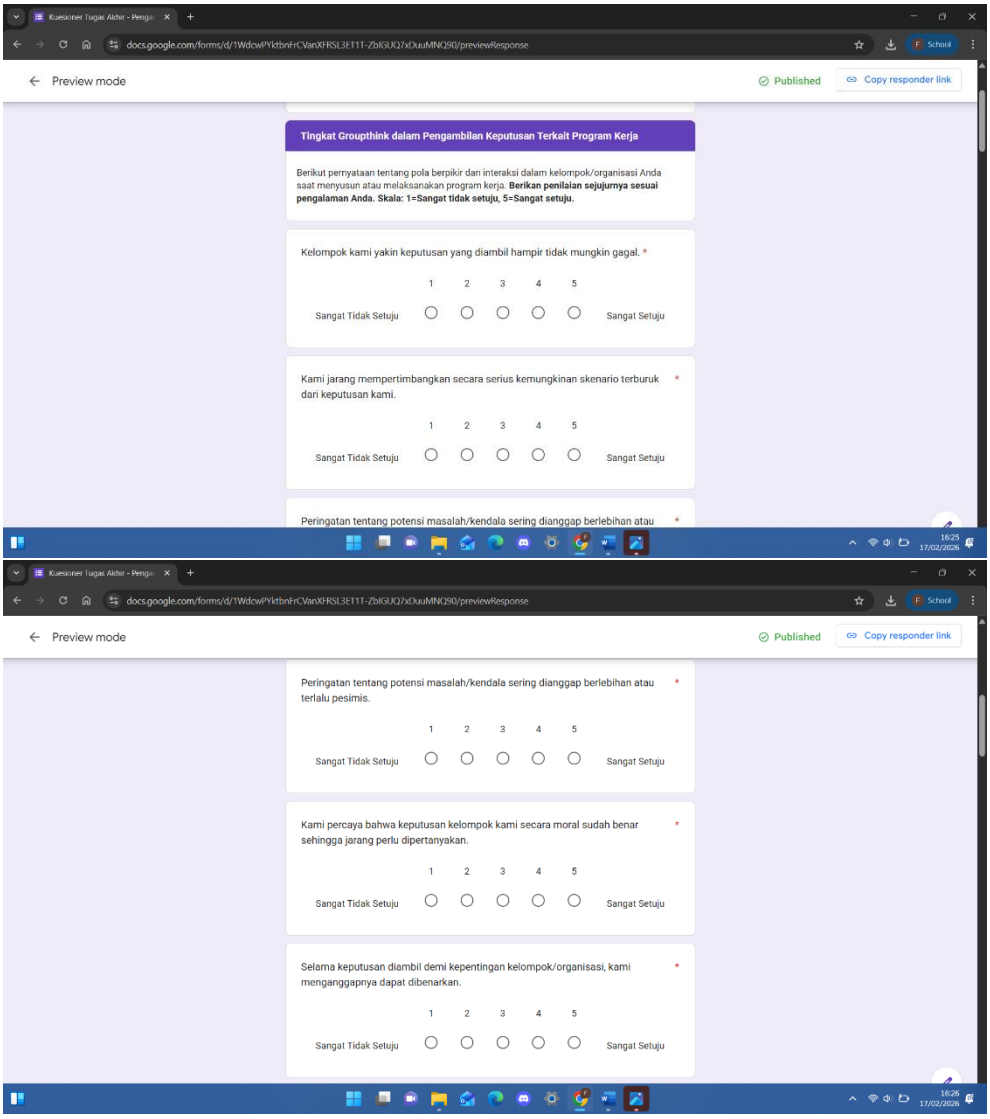
AKHFAN IKHRAM
KETUA DPM

ROSMA FAUZA AZIIZAH
SEKRETARIS JENDERAL

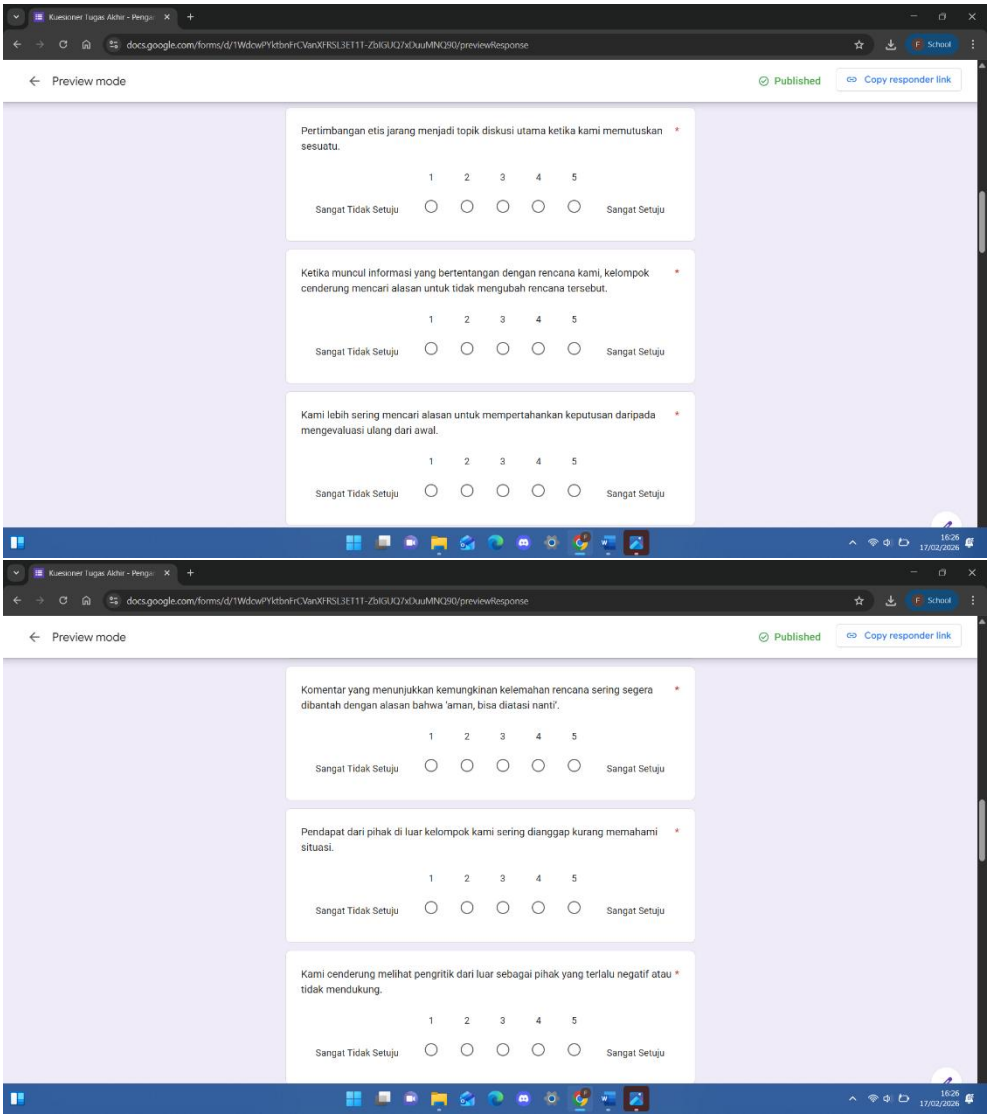
BUKTI POPULASI FH KM UII



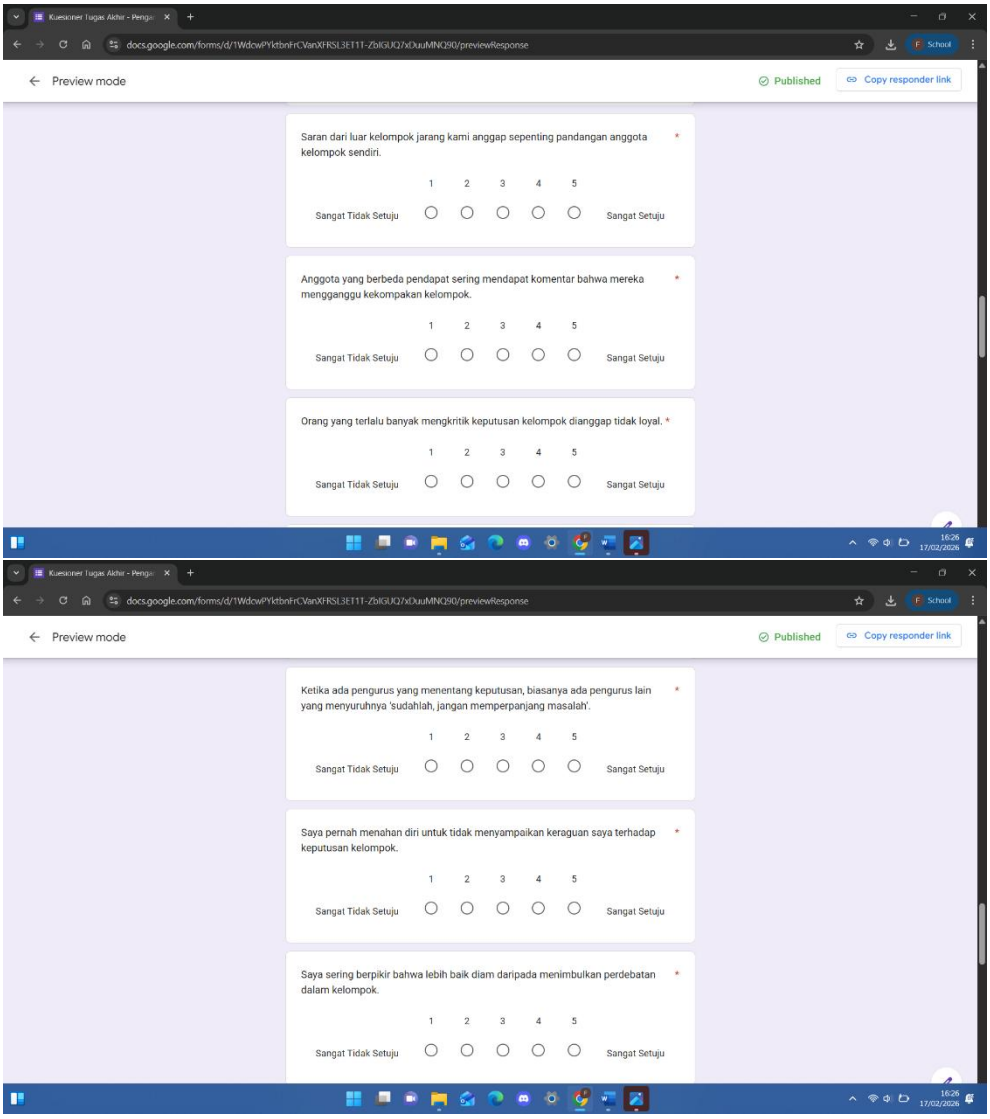

docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/preview
Preview mode
Published
Copy responder link
FK
FTI
FTSP
FPSB
FBE
UNIV
Saya telah membaca penjelasan di atas dan bersedia menjadi responden penelitian ini.
*
Sudah, Saya bersedia.
Saya tidak bersedia
Next
Page 1 of 3
Clear form
Never submit passwords through Google Forms.
This form was created inside of education. Contact form owner
Does this form look suspicious? Report

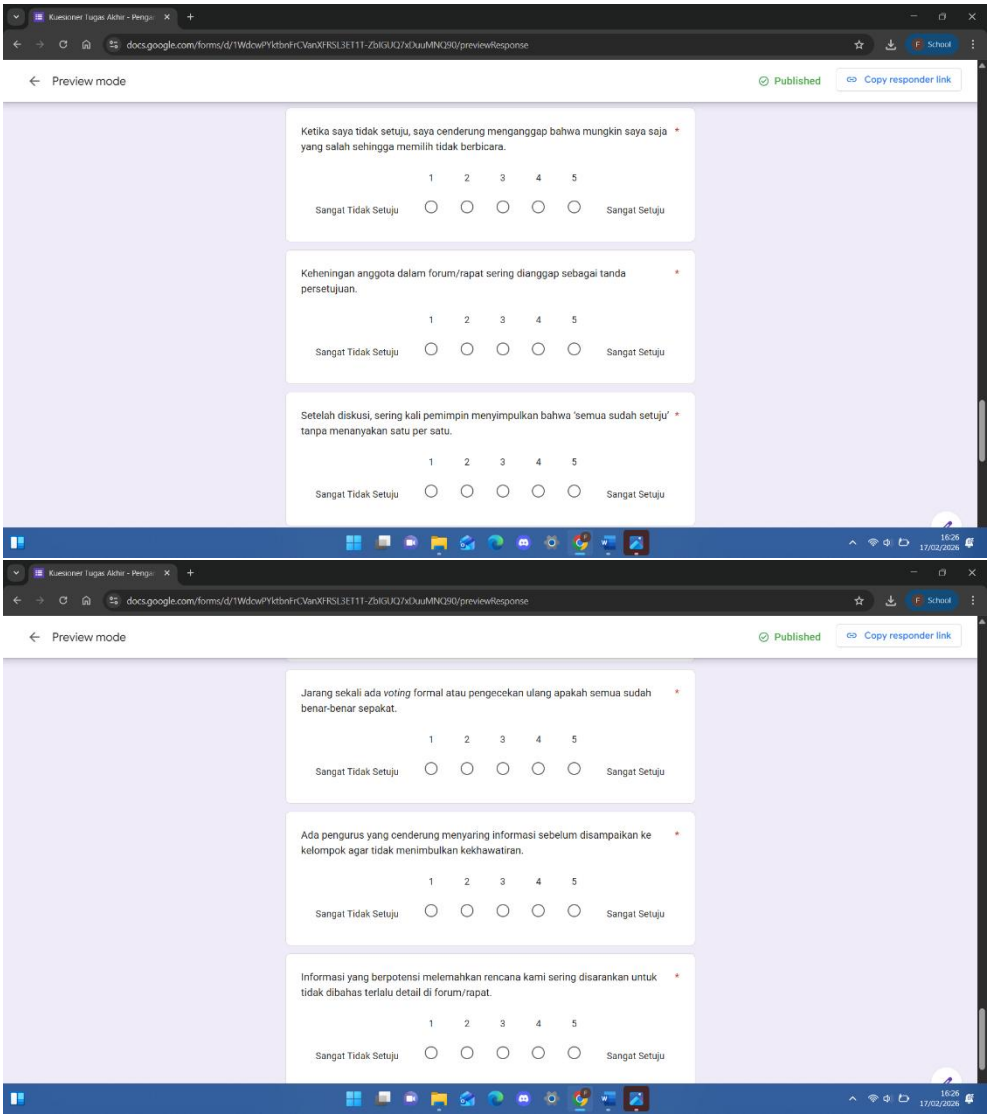

docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Tingkat Groupthink dalam Pengambilan Keputusan Terkait Program Kerja
Berikut pernyataan tentang pola berpikir dan interaksi dalam kelompok/organisasi Anda saat menyusun atau melaksanakan program kerja. Berikan penilaian sejujurnya sesuai pengalaman Anda. Skala: 1=Sangat tidak setuju, 5=Sangat setuju.
Kelompok kami yakin keputusan yang diambil hampir tidak mungkin gagal. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Kami jarang mempertimbangkan secara serius kemungkinan skenario terburuk dari keputusan kami. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Peringatan tentang potensi masalah/kendala sering dianggap berlebihan atau *
16:25
17/02/2026

docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Peringatan tentang potensi masalah/kendala sering dianggap berlebihan atau terlalu pesimis. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Kami percaya bahwa keputusan kelompok kami secara moral sudah benar sehingga jarang perlu dipertanyakan. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Selama keputusan diambil demi kepentingan kelompok/organisasi, kami menganggapnya dapat dibenarkan. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:26
17/02/2026

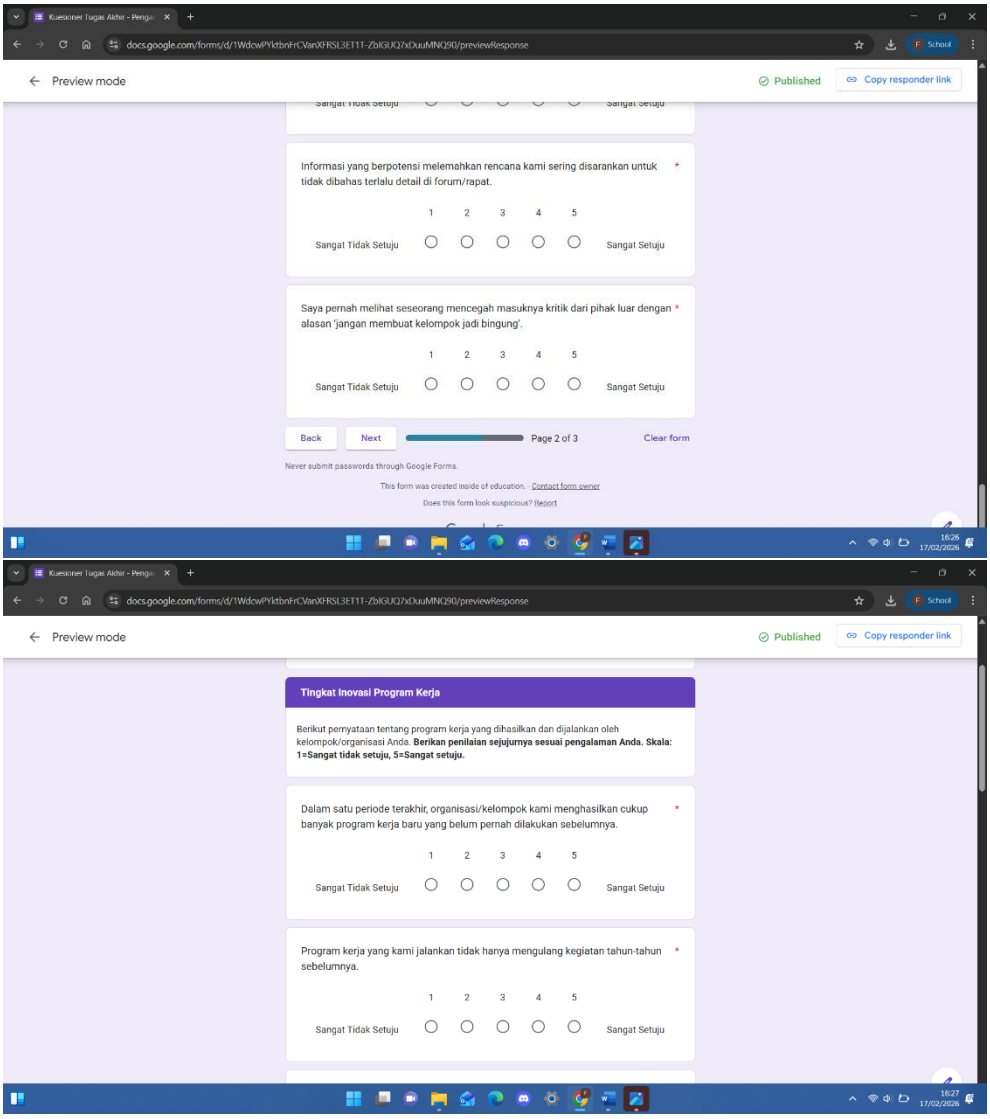

Kuesioner Tugas Akhir - Pengar
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Pertimbangan etis jarang menjadi topik diskusi utama ketika kami memutuskan sesuatu. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Ketika muncul informasi yang bertentangan dengan rencana kami, kelompok cenderung mencari alasan untuk tidak mengubah rencana tersebut. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Kami lebih sering mencari alasan untuk mempertahankan keputusan daripada mengevaluasi ulang dari awal. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:26
17/02/2026

Kuesioner Tugas Akhir - Pengar
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Komentar yang menunjukkan kemungkinan kelemahan rencana sering segera dibantah dengan alasan bahwa 'aman, bisa diatasi nanti'. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Pendapat dari pihak di luar kelompok kami sering dianggap kurang memahami situasi. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Kami cenderung melihat pengritik dari luar sebagai pihak yang terlalu negatif atau tidak mendukung. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:26
17/02/2026

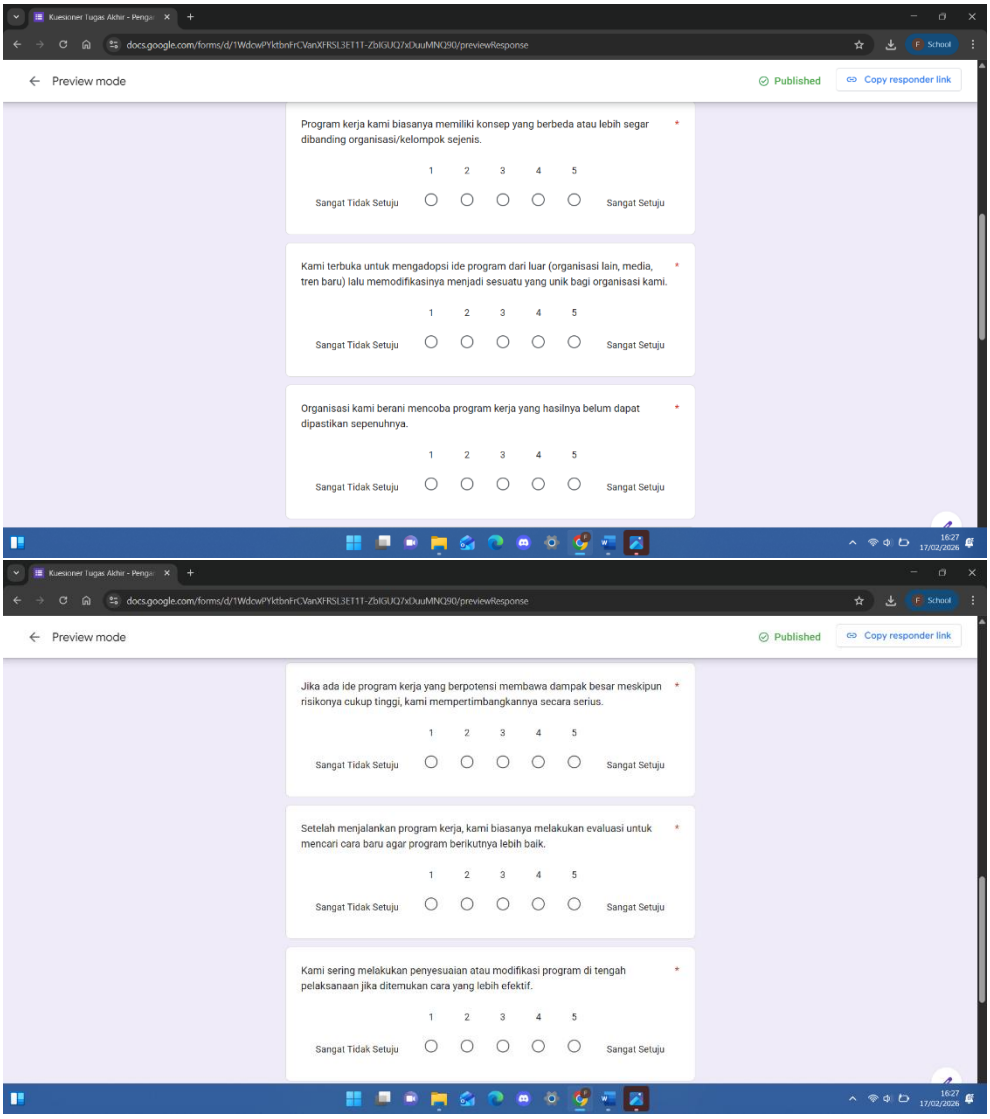

Kuesioner Tugas Akhir - Pengu
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Saran dari luar kelompok jarang kami anggap sepenting pandangan anggota kelompok sendiri. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Anggota yang berbeda pendapat sering mendapat komentar bahwa mereka mengganggu kekompakan kelompok. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Orang yang terlalu banyak mengkritik keputusan kelompok dianggap tidak loyal. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:26
17/02/2026
Kuesioner Tugas Akhir - Pengu
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Ketika ada pengurus yang menentang keputusan, biasanya ada pengurus lain yang menyuruhnya 'sudahlah, jangan memperpanjang masalah'. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Saya pernah menahan diri untuk tidak menyampaikan keraguan saya terhadap keputusan kelompok. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Saya sering berpikir bahwa lebih baik diam daripada menimbulkan perdebatan dalam kelompok. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:26
17/02/2026


Kuesioner Tugas Akhir - Pengar
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Ketika saya tidak setuju, saya cenderung menganggap bahwa mungkin saya saja yang salah sehingga memilih tidak berbicara. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Keheningan anggota dalam forum/rapat sering dianggap sebagai tanda persetujuan. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Setelah diskusi, sering kali pemimpin menyimpulkan bahwa 'semua sudah setuju' tanpa menanyakan satu per satu. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:26
17/02/2026

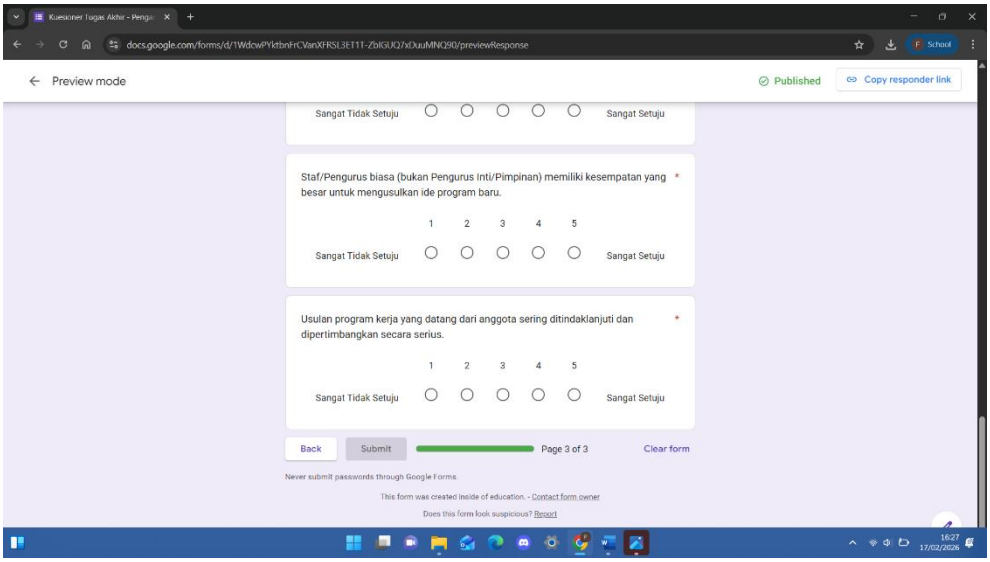
Kuesioner Tugas Akhir - Pengar
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Jarang sekali ada *voting* formal atau pengecekan ulang apakah semua sudah benar-benar sepakat. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Ada pengurus yang cenderung menyaring informasi sebelum disampaikan ke kelompok agar tidak menimbulkan kekhawatiran. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Informasi yang berpotensi melemahkan rencana kami sering disarankan untuk tidak dibahas terlalu detail di forum/rapat. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:26
17/02/2026


Kuesioner Tugas Akhir - Pengar
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Informasi yang berpotensi melemahkan rencana kami sering disarankan untuk tidak dibahas terlalu detail di forum/rapat. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Saya pernah melihat seseorang mencegah masuknya kritik dari pihak luar dengan alasan 'jangan membuat kelompok jadi bingung'. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Back
Next
Page 2 of 3
Clear form
Never submit passwords through Google Forms.
This form was created inside of education. Contact form owner
Does this form look suspicious? Report
16:26
17/02/2026

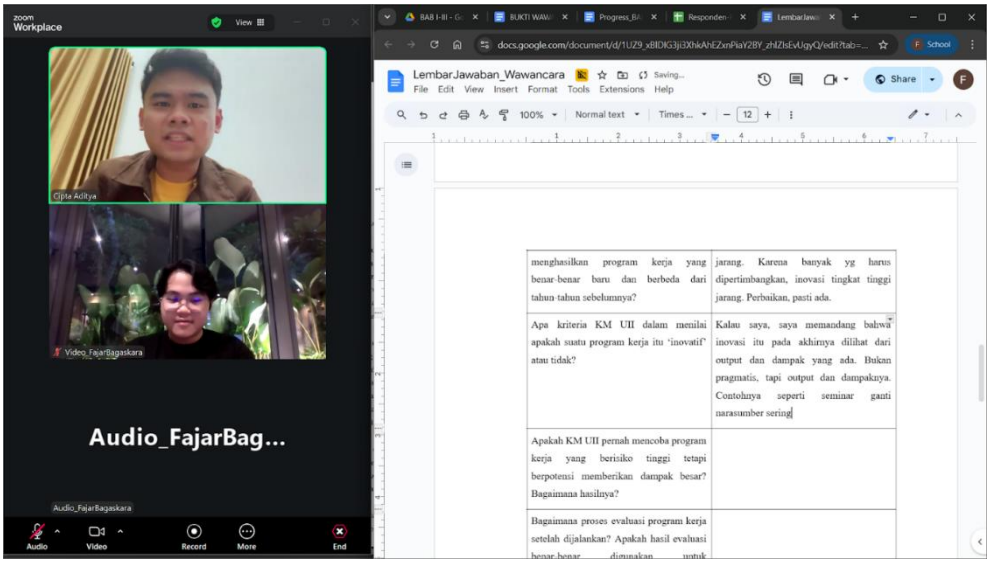
Kuesioner Tugas Akhir - Pengar
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Tingkat Inovasi Program Kerja
Berikut pernyataan tentang program kerja yang dihasilkan dan dijalankan oleh kelompok/organisasi Anda. Berikan penilaian sejujurnya sesuai pengalaman Anda. Skala: 1=Sangat tidak setuju, 5=Sangat setuju.
Dalam satu periode terakhir, organisasi/kelompok kami menghasilkan cukup banyak program kerja baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Program kerja yang kami jalankan tidak hanya mengulang kegiatan tahun-tahun sebelumnya. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:27
17/02/2026


Kuesioner Tugas Akhir - Pengar
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Program kerja kami biasanya memiliki konsep yang berbeda atau lebih segar dibanding organisasi/kelompok sejenis. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Kami terbuka untuk mengadopsi ide program dari luar (organisasi lain, media, tren baru) lalu memodifikasinya menjadi sesuatu yang unik bagi organisasi kami. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Organisasi kami berani mencoba program kerja yang hasilnya belum dapat dipastikan sepenuhnya. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:27
17/02/2026

Kuesioner Tugas Akhir - Pengar
docs.google.com/forms/d/1WdcwPYktbnFrCVanXFRSL3ET1T-ZbIGUQ7xDuuMNQ90/previewResponse
Preview mode
Published
Copy responder link
Jika ada ide program kerja yang berpotensi membawa dampak besar meskipun risikonya cukup tinggi, kami mempertimbangkannya secara serius. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Setelah menjalankan program kerja, kami biasanya melakukan evaluasi untuk mencari cara baru agar program berikutnya lebih baik. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
Kami sering melakukan penyesuaian atau modifikasi program di tengah pelaksanaan jika ditemukan cara yang lebih efektif. *
1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju
Sangat Setuju
16:27
17/02/2026



KUESIONER DARING *GROUPTHINK-TINGKAT INOVASI PROGRAM KERJA*



BUKTI WAWANCARA

BUKTI WAWANCARA

LEMBAR JAWABAN WAWANCARA PENELITIAN
PENGARUH GROUPTHINK BIAS TERHADAP INOVASI PROGRAM KERJA DI KELUARGA MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Oleh: Fajar Bagaskara Noerseto (20522007)

A. TUJUAN PENELITIAN

1. Mendeskripsikan apakah gejala groupthink bias muncul dalam proses pengambilan keputusan terkait program kerja di KM UII.
2. Menganalisis sejauh mana groupthink bias memengaruhi kualitas inovasi program kerja di KM UII.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gejala groupthink bias muncul dalam proses pengambilan keputusan terkait program kerja di KM UII?
2. Sejauh mana groupthink bias memengaruhi kualitas inovasi program kerja di KM UII?

C. KETENTUAN WAWANCARA

1. Wawancara dilaksanakan kepada Pimpinan Tertinggi KM UII yang berperan dalam keputusan akhir terkait program kerja di KM UII, yaitu Ketua DPM UII.
2. Wawancara dilaksanakan secara daring ataupun luring kepada Ketua DPM UII.
3. Pertanyaan yang diberikan dalam wawancara telah dirancang untuk membantu penelitian dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian saja.
4. Wawancara dilaksanakan dengan estimasi waktu 15 menit.
5. Hal-hal yang belum ditentukan dalam rancangan wawancara akan diatur kemudian melalui kesepakatan antara Ketua DPM UII dan pewawancara.

D. PERTANYAAN DAN HASIL

PERTANYAAN	JAWABAN
Bagaimana biasanya keputusan program kerja di KM UII diambil? Apakah lebih banyak melalui rapat formal, diskusi informal, atau instruksi dari pengurus inti?	Pada periode 2024/2025 saat saya menjabat, memang banyak metode yang digunakan untuk pengambilan keputusan terkait program kerja seperti rapat formal, informal, hingga diskusi. Metode yang paling sering digunakan adalah diskusi informal, diskusi informal digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan fleksibilitas kemunculan ide dalam sebuah perencanaan. Semisal ada keputusan cepat yang perlu diambil, itu biasanya langsung dilaksanakan diskusi singkat dan cepat untuk ambil keputusan, dan setelah itu pemantauan tetap ada. Prioritasnya adalah terjaminnya kolektif kolegial dalam setiap proses pengambilan keputusan di DPM UII sendiri.
Seberapa besar peran Ketua Umum/pengurus inti dalam menentukan program kerja, dibandingkan dengan masukan dari anggota atau pengurus lain?	Kalau seberapa besar, sebenarnya setiap perangkat organisasi seperti Komisi-komisi dan Sekretaris Jendral memiliki peran pentingnya masing-masing. Tetapi pada saat diskusi atau proses pengambilan keputusan, peran ketua adalah memimpin jalannya diskusi dan apabila ada perbedaan pendapat atau perselisihan masukan, peran Ketua adalah

	menyediakan keputusan yang menengahi tanpa mengesampingkan ide manapun. Setelah titik tengah dicapai, baru dielaborasi bersama untuk pelaksanaan ide dan keputusannya.
Apakah dalam rapat pengambilan keputusan, semua anggota/pengurus merasa bebas mengemukakan pendapat yang berbeda atau bahkan menolak rencana yang diajukan?	Alhamdulillah selama periode 2024/2025 berjalan, selama pengawasan saya dengan DPM UII, bisa dibilang tidak ada individu atau kelompok yang merasa tertekan atau tidak bebas mengemukakan pendapat atau argumen yang berbeda. Dan itu hal yang positif, biasanya setiap selesai rapat atau diskusi, kami mengonfirmasi ulang terkait keputusan atau kesepakatannya. Kalaupun ada yang berbeda pandangan dan sebagainya, pasti akan dibahas ulang.
Apakah dalam rapat sering muncul kesan bahwa ‘semua sudah setuju’ hanya karena tidak ada yang menyuarakan keberatan, meskipun sebenarnya ada yang ragu?	Kalau berkaca di DPM UII sendiri, tidak ada. Dari segi kuantitas DPM UII mungkin lebih sedikit dibanding organisasi lain seperti LEM. Harus jelas keputusan setiap orangnya, “kalau iya ya iya, tidak ya tidak”. Kalau di tingkat Lembaga Khusus ataupun Lembaga Eksekutif, kami selalu berupaya meminimalisir hal itu (ilusi kebulatan suara) terjadi. Caranya ya dengan memastikan dan menjamin hak suara serta hak bicara setiap orang itu dihargai. Selain itu kita juga ingin menjamin semua orang

	dapat kesempatan yang sama, jangan sampai ada "yes man" yang hanya ikut apa instruksi koordinator atau ketuanya saja.
Menurut saudara, seberapa sering KM UII menghasilkan program kerja yang benar-benar baru dan berbeda dari tahun-tahun sebelumnya?	Penilaian pribadi saya, bisa dibilang jarang. Karena banyak yg harus dipertimbangkan untuk mengategorikan sebuah program kerja itu sebagai bentuk inovasi. Tapi kami selalu memastikan sebisa mungkin perbaikan atau optimalisasi dari ide-ide yang mungkin pernah ada di periode sebelumnya bisa terjalankan dengan baik. Kalau inovasi tingkat tinggi memang jarang, tapi perbaikan atau optimalisasi pasti ada.
Apa kriteria KM UII dalam menilai apakah suatu program kerja itu 'inovatif' atau tidak?	Kalau saya, saya memandang bahwa inovasi itu pada akhirnya dilihat dari output dan dampak positif yang diberikan secara nyata. Bukan pragmatis, tapi output dan dampaknya memang menjadi salah satu pertimbangan atau indikator penilaian terbesar. Contohnya, seperti seminar ganti narasumber sering dianggap inovasi, padahal output yang diberikan tetap sama yaitu pengetahuan atau keilmuan. Bagi saya, itu belum bisa dikatakan inovasi yang baik. Makanya saya lebih suka bentuk pengajaran yang berbentuk workshop karena selain bentuknya beda,

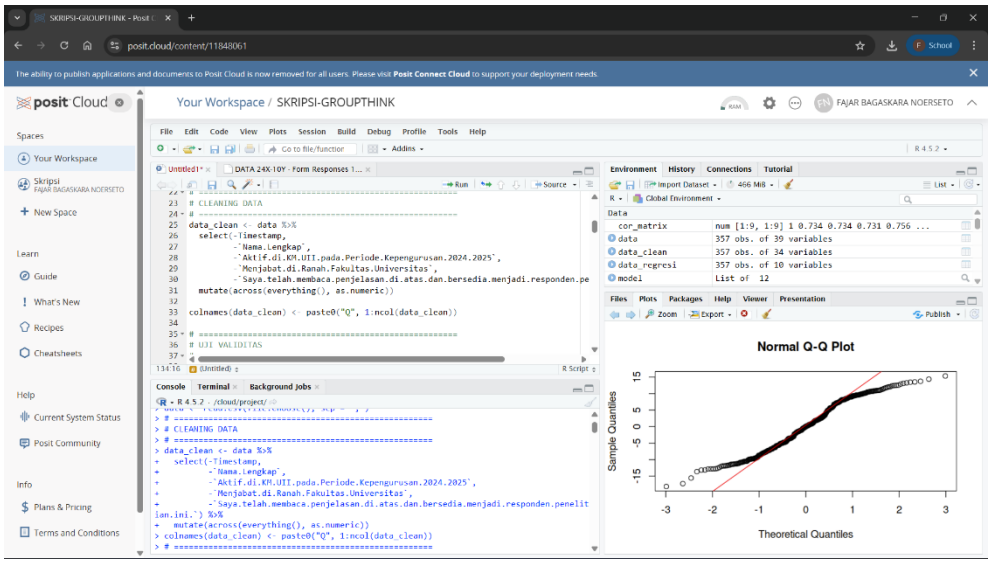
	ada dampak nyata yang terlihat terkait ilmu yang diberikan.
Apakah KM UII pernah mencoba program kerja yang berisiko tinggi tetapi berpotensi memberikan dampak besar? Bagaimana hasilnya?	Pernah, dan merasakan langsung. Di fakultas hukum saya pernah membawakan proker semacam audiensi/mimbar terbuka, kami meletakkan banner atau pesan pesan yang propagandis, satir, sarkas, dsb. Isi dari tulisan-tulisan tersebut digunakan untuk menyampaikan kritik kepada pada birokrat kampus FH, untuk kemajuan bersama, bersifat membangun dan tidak menjatuhkan. Risikonya besar apabila tidak dikaji mendalam, outputnya bagus membuat mahasiswa berani menyuarakan aduan dan kritik mereka. Hasilnya, memang di notice oleh wakil dekan FH, ada mahasiswa yg orasi juga terkait fasilitas yang kurang optimal. Setelah itu memang ditindaklanjuti secara bertahap dan membuat birokrat kampus lebih peka dan peduli lebih baik kepada kebutuhan2 mahasiswa, salah satunya terkait fasilitas kampus. Hasilnya baik.
Bagaimana proses evaluasi program kerja setelah dijalankan? Apakah hasil evaluasi benar-benar digunakan untuk menyempurnakan program di periode berikutnya?	Kalau menurut saya, saya selalu menekankan pada saat forum verifikasi program kerja, perancang program kerja harus belajar dari LPJ periode sebelumnya, agar tidak ada yang menghambat proses optimalisasi yang

	ingin dilakukan. Kita tidak memaksakan kesempurnaan karena KM UII memang wadahnya mahasiswa berkembang dan belajar, tetapi kita ingin meminimalisir terulangnya kendala atau kesalahan yang sudah pernah terjadi.
Apakah ada saran dari saudara untuk meningkatkan inovasi program kerja KM UII ke depan?	Ada dua poin. Pertama yaitu kita harus look up for new things. Berani untuk membuka pintu baru terkait pandangan dan insipirasi dari manapun, seperti organisasi lain atau sebagainya. Tidak ada salahnya jika berani terinsipirasi oleh hal-hal baru, tapi pasti ada modifikasi yang harus dilaksanakan agar relevan dan berdampak baik bagi KM UII sendiri. Kedua, masih berkaitan dengan poin pertama, kita harus belajar untuk meninggalkan hal yang sifatnya doktrinal atau terlalu turun menurun. Perlu ada pembaharuan di sistem kerja kita dan kemampuannya. Sangat diperlukan keberanian dari setiap bagian, harus kolektif seluruh KM UII mulai berani untuk mencoba hal yang sekiranya baik. Karena kita sebagai mahasiswa akan "stuck" apabila tidak berani untuk bergerak. Jadi ya secara kolektif harus berani gerak bersama untuk memperbarui dan memperbaiki.

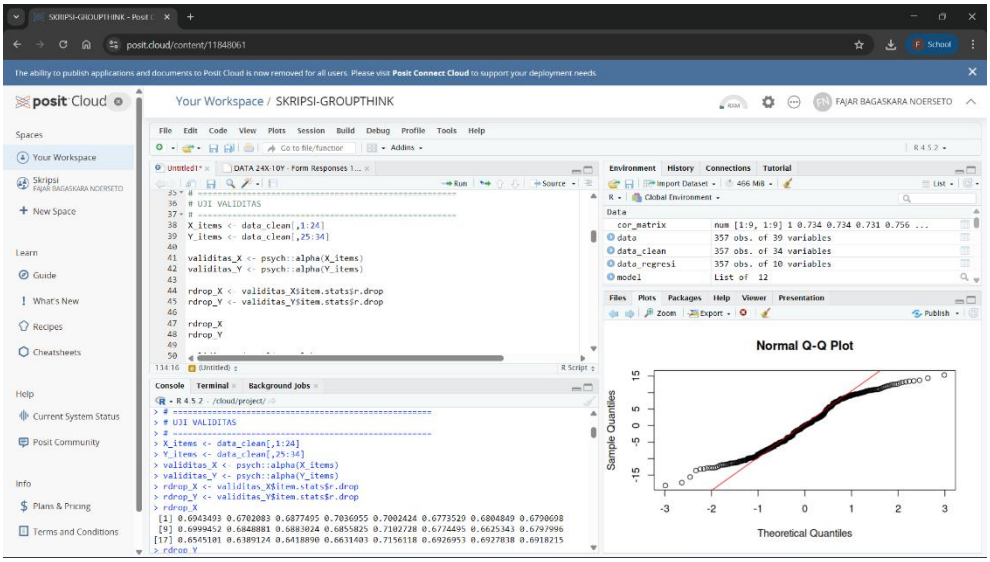
Demikian wawancara ini dilaksanakan dan didokumentasikan sebaik-baiknya untuk dipergunakan sebagai data penunjang penelitian. Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa wawancara dilaksanakan secara objektif dan tidak dipengaruhi tekanan atau paksaan pihak manapun.

Peneliti,	Ketua DPM UII Periode 2024/2025
FAJAR BAGASKARA NOERSETO	CIPTA ADITYA PRATAMA K.
20522007	22410550

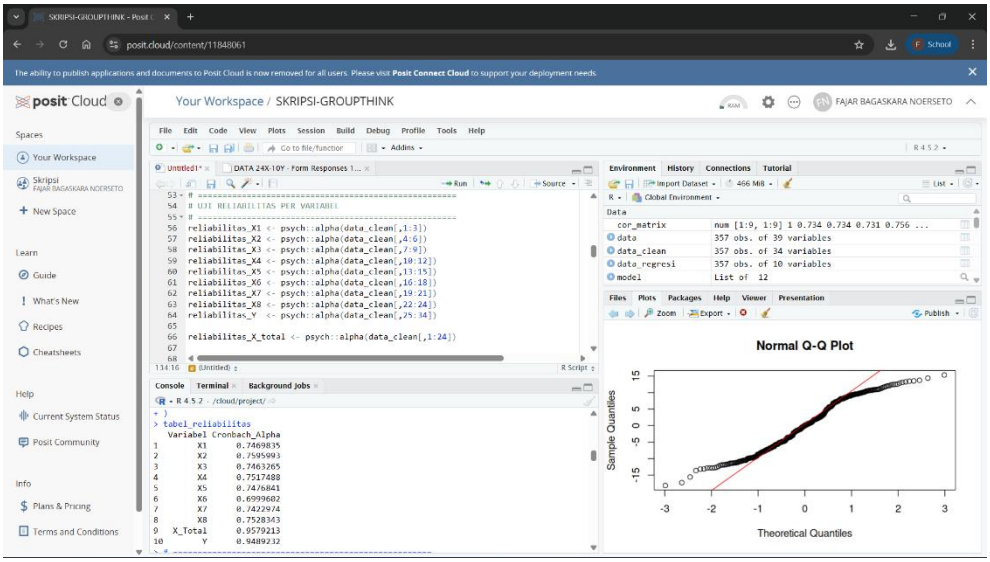
LEMBAR JAWABAN WAWANCARA



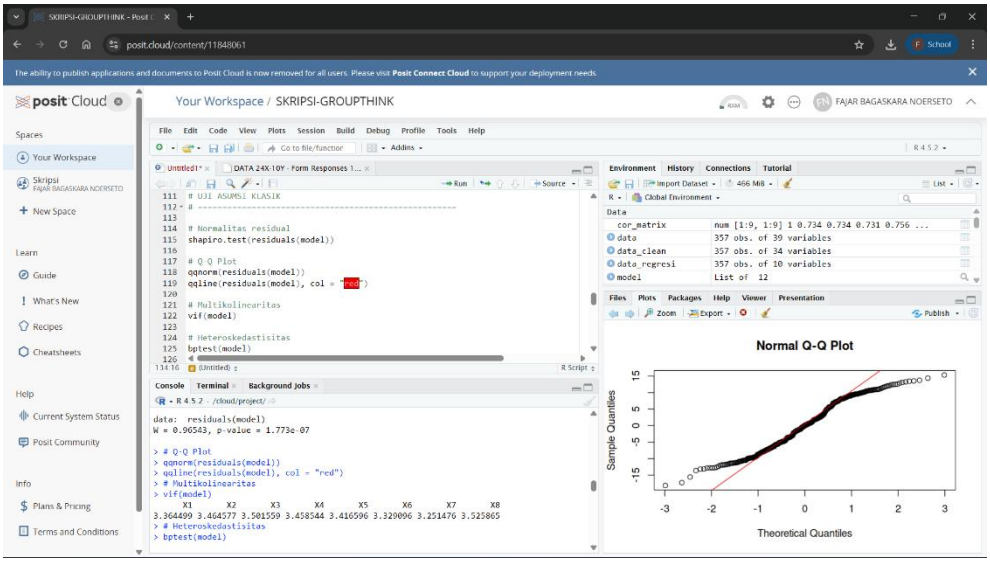
Rstudio Cleaning Data



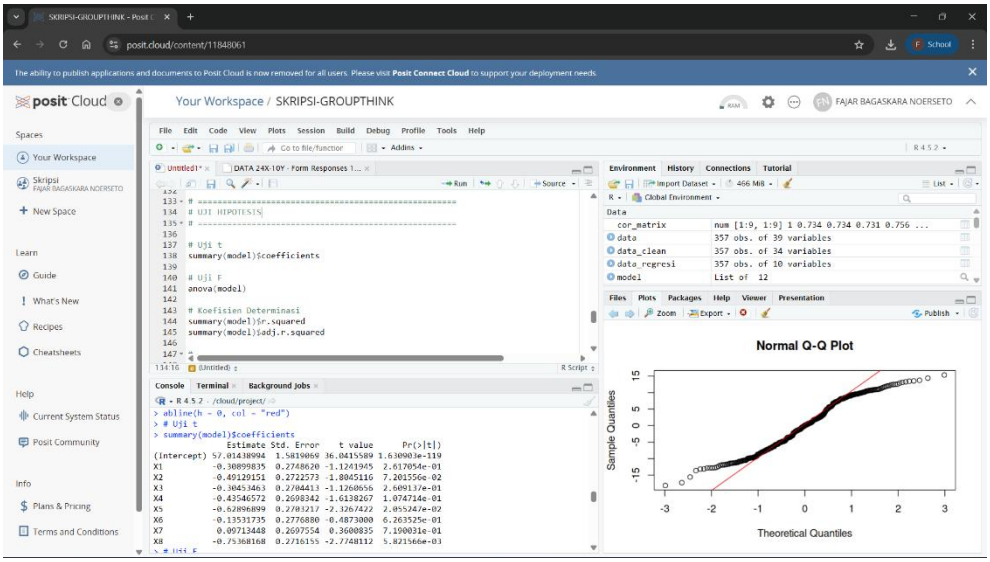
Rstudio Uji Validitas



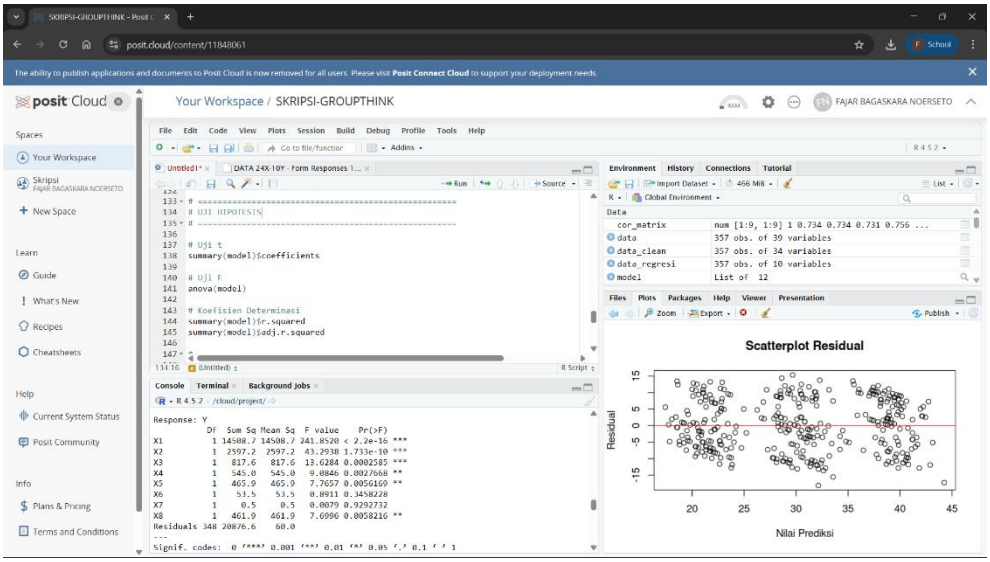
Rstudio Uji Reliabilitas



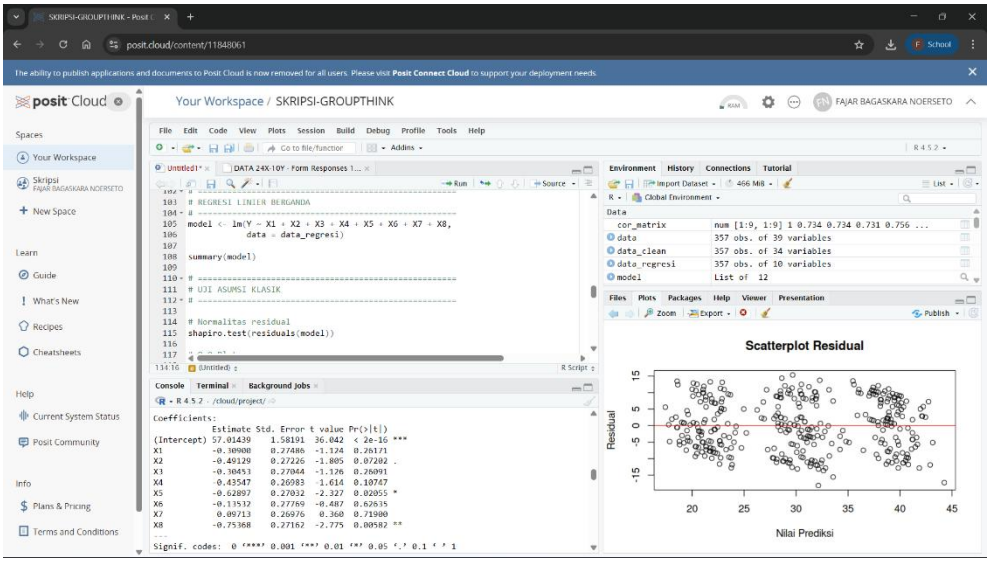
Rstudio Uji Asumsi Klasik



Rstudio Uji T (Parsial)



Rstudio Uji F (Simultan)



Rstudio Uji Regresi Linear Berganda