



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan

Pada Konsep Sistem Pendukung Keputusan pertama kali diperkenalkan pada tahun 1970-an oleh Michael S. Scott Morton dengan istilah Management Decision Model (Sprague, 1982). Konsep sistem pendukung keputusan ditandai dengan sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pengambil keputusan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

Pada dasarnya sistem pendukung keputusan dirancang untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sampai mengevaluasi pemilihan interaktif.

Peranan sistem pendukung keputusan dalam konteks keseluruhan sistem informasi ditujukan untuk memperbaiki kinerja melalui aplikasi teknologi informasi. Terdapat sepuluh karakteristik dasar sistem pendukung keputusan yang efektif, yaitu :

1. Mendukung proses pengambilan keputusan, menitikberatkan pada management by perception.
2. Adanya interface manusia / mesin dimana manusia (pengguna) tetap mengontrol proses pengambilan keputusan.
3. Mendukung pengambilan keputusan untuk membahas masalah-masalah terstruktur, semiterstruktur, dan tidak terstruktur.
4. Menggunakan model-model matematis dan statistik yang sesuai.
5. Memiliki kapabilitas dialog untuk memperoleh informasi sesuai dengan kebutuhan – model interaktif.
6. Output ditunjukkan untuk personil organisasi dalam semua tingkatan.
7. Memiliki subsistem-subsistem yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga dapat berfungsi sebagai kesatuan sistem.



8. Membutuhkan struktur data komprehensif yang dapat melayani kebutuhan informasi keseluruhan tingkatan manajemen.
9. Pendekatan easy to use . Ciri suatu sistem pendukung keputusan yang efektif adalah kemudahan untuk digunakan, dan memungkinkan keleluasaan pemakai untuk memilih atau mengembangkan pendekatan-pendekatan baru dalam membahas masalah yang dihadapi.
10. Kemampuan sistem beradaptasi secara tepat, dimana pengambil keputusan dapat menghadapi masalah-masalah baru, dan pada saat yang sama dapat menangani dengan cara mengadaptasi sistem terhadap kondisi-kondisi perubahan yang terjadi.

2.2 Konsep Dasar Multi attribute Decision Making (MADM)

Pada dasarnya proses Multi Attribute Decision Making dilakukan melalui tiga tahap, yaitu penyusunan komponen-komponen situasi, analisis, dan sintesis informasi (Rudolphi,2000).

Sebagian besar pendekatan Multi Attribute Decision Making dilakukan melalui dua langkah, yaitu pertama melakukan agregasi terhadap keputusan-keputusan yang tanggap terhadap semua tujuan pada setiap alternatif dan kedua. Melakukan perankingan alternatif-alternatif keputusan tersebut berdasarkan hasil agregasi keputusan.

Masalah multi atribut decision making diakhiri dengan proses perankingan untuk mendapatkan alternatif terbaik diperoleh berdasarkan nilai keseluruhan preferensi yang diberikan (Yeh,2002).

2.3 Combinations of experts

Combinations of experts atau kombinasi ahli ini menggabungkan perkiraan menjadi probabilitas subjektif tunggal. Dengan cara menggabungkan perkiraan menjadi probabilitas subjektif tunggal. Kombinasi ahli maksudnya adalah ada dua ahli, yang menggunakan isyarat yang berbeda, diminta untuk memperkirakan probabilitas. Dengan cara menggabungkan perkiraan ini menjadi probabilitas yang subjektif tunggal. Maka persamaannya sebagai berikut:



$$\frac{pq}{[pq+(1-p)(1-q)]} \dots\dots\dots(2.1)$$

2.4 Teorema Bayes

Teorema bayes menurut Turban E, dkk (2005) adalah mekanisme untuk mengombinasikan bukti baru dengan bukti yang sudah ada, biasanya diberikan sebagai probabilitas subjektif. Ini digunakan untuk meninjau kembali probabilitas sebelumnya yang sudah ada berdasarkan informasi baru. Teorema bayes memberikan sebuah cara untuk menghitung probabilitas dari kejadian tertentu dengan memberikan beberapa set observasi yang sudah dilakukan Turban E, dkk (2005). Menurut Sutojo T, dkk (2011) pendekatan teorema *Bayes* bertujuan untuk memecahkan sebuah masalah yang memiliki ketidaktentuan atau ketidakpastian yang diukur dengan cara probabilitas.

Untuk *evidence* ganda E_1, E_2, \dots, E_m dan hipotesis ganda H_1, H_2, \dots, H_n adalah:

$$p(H_i|E_1E_2\dots E_m) = \frac{p(E_1 E_2 \dots E_m | H_i) \times p(H_i)}{\sum_{k=1}^n p(E_1 E_2 \dots E_m | H_k) \times p(H_k)} \dots\dots\dots(2.2)$$

Untuk mengaplikasikan persamaan (2.2), maka harus diketahui probabilitas bersyarat dari semua kombinasi yang mungkin dari *evidence-evidence* untuk seluruh hipotesis. Secara praktik, hal ini tidak mungkin bisa dilakukan. Oleh karena itu, persamaan (2.2) diganti dengan persamaan (2.3):

$$p(H_i|E_1E_2\dots E_m) = \frac{p(E_1|H_i) \times p(E_2|H_i) \times \dots \times p(E_m|H_i) \times p(H_i)}{\sum_{k=1}^n p(E_1|H_k) \times p(E_2|H_k) \times \dots \times p(E_m|H_k) \times p(H_k)} \dots\dots\dots(2.3)$$

2.5 Intersection

Menurut Munir R, (2012) *Intersection* atau irisan dari himpunan A dan B adalah sebuah himpunan yang setiap elemennya merupakan elemen dari himpunan A dan himpunan B. Jika suatu kejadian yang terjadi itu independen, maka probabilitas terjadinya B tidak dipengaruhi oleh terjadinya atau tidak terjadinya A, dengan demikian A dan B adalah kejadian-kejadian independen (Spiegel M, dkk, 1975). Ini ekuivalen dengan :

$$P(A \cap B) = P(A).P(B) \dots\dots\dots(2.4)$$

Sebagaimana terlihat pada (2.4), maka A dan B independen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Ini merupakan suatu cara yang harus dilakukan untuk menilai sukses atau gagalnya seorang pemimpin dengan cara mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu dari perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori yang disebut sebagai *the traitist theory of leadership* (teori sifat/kesifatan dari kepemimpinan) (Kartono, 2008). Menurut Ordway Tead dan George R. Terry mengemukakan adanya 10 sifat para penganut teori ini, sebagai berikut :

1) Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*)

Pribadi seorang pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak pernah habis. Hal-hal ini ditambah dengan kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran ausdauer (keuletan), ketahanan batin, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

2) Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*)

Ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari suatu semua perilaku yang dikerjakannya, dia mengetahui secara persis kemana arah yang akan ditujunya, serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang dipimpinya. Tujuan tersebut harus disadari benar, menarik, dan sangat berguna bagi pemenuhan kebutuhan hidup bersama.

3) Antusiasiasme (*enthusiasm*, semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar)

Pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan yang akan dicapai itu seharusnya sehat, berarti, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses dan menimbulkan semangat serta esprit de corps. Semua ini membangkitkan antusiasme, optimisme, dan semangat besar pada pribadi pemimpin maupun para anggota kelompok.

4) Keramahan dan kecintaan (*friendliness and affection*)

Affection itu berarti kesayangan, kasih sayang, cinta, simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi. Sebab kepemimpinan ingin membuat mereka senang bahagia dan sejahtera. Maka kasih sayang dan dedikasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak.

Sedangkan keramah-tamahan itu mempunyai sifat mempengaruhi orang lain juga membuka setiap hati yang masih tertutup untuk menanggapi keramahan tersebut. Keramahan juga memberikan pengaruh mengajak dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama, mencapai satu sasaran tertentu.

5) Integrasi (*integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati).

Pemimpin itu harus mempunyai sifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Karena itu dia bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya. Sedangkan kelompok yang dituntut menjadi semakin percaya dan semakin menghormati pemimpinnya.

Dengan segala ketulusan hati dan kejujuran, pemimpin memberikan ketauladan, agar dia dipatuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.

6) Penguasaan teknis (*technical mastery*)

Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya. Dia menguasai pesawat-pesawat mekanik tertentu, serta memiliki kemahiran-kemahiran social untuk memimpin dan memberikan tuntunan yang tepat serta bijaksana. Terutama teknik untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai maksimalisasi efektivitas kerja dan produksinya.

7) Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*).

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Selanjutnya dia mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya. Ia berusaha agar para pengikutnya bersedia mendukung kebijakan yang telah diambilnya. Dia harus menampilkan ketetapan hati dan tanggung jawab, agar ia selalu dipatuhi oleh pengikut.

8) Kecerdasan (*intelligence*)



Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat. Maka orang yang cerdas akan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam waktu yang jauh lebih pendek dan dengan cara yang lebih efektif daripada orang yang kurang cerdas.

9) Keterampilan mengajar (*teaching skill*)

Pemimpin yang baik itu adalah guru yang mampu menuntut, mendidik, mengarahkan, mendorong (memotivir), dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Disamping menuntut dan mendidik “muridnya”, dia diharapkan juga pelaksana eksekutif untuk mengadakan latihan-latihan mengawasi pekerjaan rutin setiap hari dan menilai gagal atau suksesnya satu proses atau treatment. Harus mampu menjadi manajer yang baik.

10) Kepercayaan (*faith*)

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya. Yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif dan mengarahkan pada sasaran-sasaran yang benar. Ada kepercayaan bahwa pemimpin bersama-sama dengan anggota-anggota kelompoknya secara rela berjuang untuk mencapai tujuan yang bernilai.

2.7.3 Organisasi Non Profit

Organisasi nirlaba atau organisasi non-profit adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal didalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersial, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter). (Komang, 2008) Karakter dan tujuan dari organisasi non-profit menjadi jelas terlihat ketika dibandingkan dengan organisasi profit. Organisasi non-profit berdiri untuk mewujudkan perubahan pada individu atau komunitas, sedangkan organisasi profit sesuai dengan namanya jelas-jelas bertujuan untuk mencari keuntungan. Organisasi non-profit menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang paling berharga, karena semua aktivitas organisasi ini pada dasarnya adalah dari dan untuk manusia. (Komang, 2008) Organisasi profit memiliki kepentingan yang besar terhadap berkembangnya



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

organisasi nirlaba. Dari organisasi inilah sumber daya manusia yang handal terlahir, memiliki daya saing yang tinggi, aspek kepemimpinan, serta sigap menghadapi perubahan. Hampir diseluruh dunia ini, organisasi nirlaba merupakan agen perubahan terhadap tatanan hidup suatu komunitas yang lebih baik. Daya jelajah mereka menyentuh pelosok dunia yang bahkan tidak bisa terlayani oleh organisasi pemerintah. Kita telah saksikan sendiri, bagaimana efektifnya daya jelajah organisasi nirlaba ketika terjadi bencana tsunami di Aceh, ratusan organisasi nirlaba dari seluruh dunia seakan berlomba membuat prestasi terhadap proyek kemanusiaan bagi masyarakat Aceh. (Komang, 2008) Organisasi nirlaba dapat didefinisikan secara hukum sebagai organisasi yang tidak dapat mendistribusikan aset atau pendapatannya untuk kepentingan dan kesejahteraan pekerja atau pemimpinnya. Akan tetapi dibalik pembatasan yang demikian, terdapat beberapa kelonggaran. Yang pertama adalah organisasi nirlaba tidak dilarang untuk memberikan kompensasi untuk pekerjanya sebagai imbal balik atas kinerja yang diberikan. Yang kedua adalah organisasi nirlaba tidak dilarang untuk mencari keuntungan, akan tetapi sekali lagi bukan untuk didistribusikan melainkan untuk pendanaan proyek lainnya. Keuntungan lainnya adalah organisasi nirlaba tidak dikenai pajak. Sementara pendapat lain menyebutkan bahwa organisasi nirlaba adalah organisasi yang menuntut manajemennya untuk mampu memberikan program dan pelayanan kepada publik sesuai dengan apa yang disyaratkan oleh para penyandang dana. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa organisasi nirlaba sangat tergantung kepada penyandang dana dan memberikan pelaporan kepada para pelaporan kepada penyandang dana tersebut.

2.7.4 Leadership Style

Harold W. Boles dan James A. Davenport (1983) mempergunakan istilah gaya kepemimpinan, bukan gaya kepemimpinan. Menurut seorang pemimpin harus menonjolkan gayanya bukanlah proses kepemimpinan. Istilah lain yang banyak dipergunakan oleh para peneliti adalah perilaku kepemimpinan atau *leadership* behavior. Dalam seorang pemimpin yang memimpin pengikutnya harusnya memiliki keunikan untuk dirinya sendiri atau yang berbeda perilaku yang berbeda satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya (Kartono, 2008). Paul Hersey dan Keneth Blanchard (1982) pada awalnya menggunakan istilah *the style of leader*, akan tetapi kemudian menggunakan istilah *leadership style* (1993).



Gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang berupaya yang memengaruhi perilaku orang lain dengan beberapa langkah dengan cara melihat secara langsung dan juga cara norma perilaku yang digunakan (Thoha, 2006). Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

2.7.5 Teori-Teori *Leadership Style*

Teori-teori kepemimpinan yang paling banyak dibahas dan diketahui oleh masyarakat adalah teoretisi atau konsep dan penelitian kepemimpinan adalah teori mengenai gaya kepemimpinan. Teori mengenai gaya kepemimpinan sering merupakan bagian dari teori kepemimpinan lainnya. Perlu dipahami dalam kaitan gaya kepemimpinan, sebagai peneliti mempergunakan istilah gaya manajemen yang konotasinya sama dengan gaya kepemimpinan. Dibawah ini dikemukakan sejumlah teori mengenai gaya kepemimpinan.

2.7.5.1 Teori Kepemimpinan Kontijensi

Teori kepemimpinan kontijen disusun berdasarkan asumsi bahwa agar seorang pemimpin harus memiliki efektif mampu mengubah perilakunya menyesuaikan dengan karakteristik dari para pengikut dan situasi lingkungan dimana suatu kepemimpinan sedang berlangsung (Kartono, 2008). Dengan kata lain, kepemimpinan tergantung atau kontinjen pada pengikut yang dipimpinya dan situasi lingkungan dimana kepemimpinan terjadi. Istilah kepemimpinan kontijensi sama dengan istilah kepemimpinan situasional yang memfokuskan bahwa kepemimpinan harus menyesuaikan dengan karakteristik para pengikut yang dipimpin. Istilah kepemimpinan kontijensi dipopulerkan oleh Fred E. Fiedler (1967) sedangkan dengan istilah kepemimpinan situasional dipopulerkan oleh Paul Hersey dan Keneth Blanchard (1970).

2.7.5.1.1 Teori *Leadership Style* Berbagi Kekuasaan

Terpengaruh oleh pemikiran Tanenbaum dan Schmidt (1958) dalam Wirawan (2003) mengembangkan suatu teori *leadership style* berbagi kekuasaan. Teori berbagi kekuasaan ini adalah :



- (1) Kekuasaan merupakan bahan mentah kepemimpinan. kepemimpinan adalah suatu proses untuk memengaruhi sedangkan kekuasaan adalah potensi untuk memengaruhi. Untuk dapat memimpin seseorang pemimpin harus mempunyai kekuasaan. Tanpa mempunyai kekuasaan pemimpin tidak dapat memengaruhi para pengikutnya.
- (2) Kepemimpinan merupakan interaksi kekuasaan. Kepemimpinan merupakan interaksi kekuasaan antara pemimpin dan pengikut. Dalam interaksi umumnya kekuasaan pemimpin lebih besar daripada kekuasaan pengikut, akan tetapi untuk jenis kekuasaan tertentu sering kekuasaan pengikut lebih besar daripada kekuasaan pemimpin. Misalnya, dalam suatu organisasi sering seorang pengikut pendidikan dan pengalaman kerjanya lebih tinggi daripada atasannya. Kekuasaan personal pengikutnya lebih tinggi daripada kekuasaan personal kepemimpinannya.
- (3) Kebebasan menggunakan kekuasaan. Dalam organisasi kebebasan pemimpin dan pengikut untuk menggunakan kekuasaan berbeda satu sama lain. Dalam suatu organisasi ada ketentuan yang memberikan kebebasan kepada para pengikut untuk mempergunakan kekuasaan tertinggi.
- (4) Situasi kepemimpinan. Kepemimpinan berlangsung dalam altar situasi kepemimpinan yang beragam. Situasi kepemimpinan memengaruhi pola perilaku kepemimpinan dalam memimpin para pengikutnya.

2.7.5.1.1.1 Identifikasi *Leadership Styles*

Ada dua belas pola perilaku pemimpin *leadership styles* dalam memimpin para pengikutnya yaitu otokratik, karismatik, demokratis, laissez-faire, transaksional, birokrasi, orientasi manusia, pelayan, transformasional, berorientasi tugas dan lingkungan.

(1) Gaya Kepemimpinan Demokratik

Menurut Carlin Val and Jess Kemp (2012) gaya demokratik adalah pemimpin yang mengambil keputusan sangat santai namun di-kontrol pendekatan untuk memimpin kelompok. Identifikasi kepemimpinan demokratik adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
2. Pengikut memiliki kesempatan untuk membuat saran
3. Pengikut ikut serta dalam proses pengambilan keputusan
4. Pengikut harus kreativitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Pemimpin mendengarkan ide dan studi dari pengikut
6. Pemimpin memegang tanggung jawab untuk membuat keputusan akhir
7. Pengikut berkontribusi pada keputusan akhir
8. Pengikut terlibat dalam proyek-proyek dan keputusan
9. Pengikut memiliki tinggi kepuasan kerja dan produktif
10. Pemimpin berkonsultasi dengan pengikut ketika masalah terjadi
11. Pemimpin yang memperhatikan pandangan kepada pengikut
12. Pemimpin memiliki kepercayaan kepada pengikut dalam mencapai tujuan
13. Pemimpin mengontrol pendekatan untuk memimpin pengikutnya
14. Pemimpin mempertimbangkan saran-saran pengikut
15. Pemimpin yang mempertahankan pendekatan yang diambilnya
16. Pemimpin ini akan menjelaskan yang akan dilakukan kepada pengikutnya
17. Hasil keputusan ditentukan oleh suara pengikut mayoritas terbanyak
18. Pemimpin berhak berpartisipasi, mengkritik dan hukuman yang ringan kepada pengikut
19. Pengikut sering terlibat dalam proyek-proyek
20. Pengikut diberikan kesempatan untuk memberikan ide jika terjadi isu-isu yang mempengaruhi pekerjaan
21. Pemimpin memfasilitasi pengikut memberikan ide-ide

(2) Gaya Kepemimpinan Orientasi Lingkungan

Menurut (Julio Warner Loiseau, BSc. MPA (2012) gaya orientasi lingkungan adalah orang yang memelihara kelompok atau lingkungan organisasi untuk mempengaruhi persepsi emosional dan psikologis dari Tempat individu dalam kelompok atau organisasi. Indikator dari gaya kepemimpinan ini adalah :

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
2. Pengikut memiliki kesempatan untuk membuat saran
3. Pemimpin yang mempengaruhi persepsi emosional dan psikologis organisasi
4. Pemimpin menginspirasi pengikut semangat, memotivasi dan energik untuk pengikut bergerak maju
5. Pemimpin mengembangkan di semua tingkatan organisasi
6. Pemimpin menciptakan budaya dengan pengikut



7. Pemimpin mempengaruhi dengan inspirasi pengikut untuk kepentingan bersama
(3) Gaya Kepemimpinan Orientasi Manusia

Menurut Julio Warner Loiseau, BSc. MPA (2012) gaya orientasi manusia adalah pemimpin yang berfokus pada pekerjaan, dan konsentrat pada tugas-tugas tertentu yang ditugaskan untuk setiap karyawan untuk mencapai prestasi tujuan. Identifikasi dari gaya kepemimpinan ini adalah :

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
2. Pengikut memiliki kesempatan untuk membuat saran
3. Pemimpin yang mematuhi efektivitas dan efisiensi
4. Pemimpin mendukung pengikut

- (4) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah Gaya Transaksional adalah pemimpin yang memiliki hubungan pertukaran yang menghubungkan mitra pertukaran sendiri kepentingan pribadi (Wang et al., (2011). Identifikasi dari gaya kepemimpinan ini adalah :

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
2. Pengikut mematuhi keinginan pemimpin dalam menerima pekerjaan
3. Pemimpin memiliki hak untuk menghukum pengikut yang tidak memenuhi standar yang sesuai,
4. Pemimpin diberikan kuasa dan reward untuk melakukan tugas tertentu
5. Pemimpin yang memiliki hubungan pertukaran mitra sendiri kepentingan pribadi
6. Pemimpin mendukung dan membantu pengikutnya
7. Pemimpin mengembangkan kepercayaan dan keyakinan pada pengikut
8. Pemimpin menciptakan suasana yang ramah yang berhubungan dengan pengikut
9. Pemimpin mengakui kontribusi dan prestasi dari pengikut
10. Kepatuhan untuk rutinitas dan prosedur untuk pengikut
11. Hubungan inspirasional antara pemimpin dan pengikut
12. Pemimpinan memiliki kemampuan untuk memperkuat efektivitas kinerja

- (5) Gaya Kepemimpinan Orientasi Layanan

Menurut Julio Warner Loiseau, BSc. MPA (2012) gaya orientasi layanan adalah pemimpin yang memfasilitasi pencapaian tujuan dengan memberikannya anggota tim apa



yang mereka butuhkan untuk menjadi produktif. Identifikasi dari gaya kepemimpinan ini adalah :

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
 2. Pengikut memiliki kesempatan untuk membuat saran
 3. Pemimpin memfasilitasi pencapaian tujuan produktif
 4. Pemimpin berfokus untuk mencapai tujuan
 5. Pemimpinan mencapai hasil dalam waktu yang lebih lambat
 6. Keterlibatan pengikut lebih tinggi dalam mencapai tujuan
- (6) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Gaya Karismatik adalah kepemimpinan menjelaskan apa yang diharapkan dari kedua pihak antara pemimpin dan pengikut (Bell, 2013). Identifikasi dari gaya kepemimpinan ini adalah:

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
 2. Pengikut memiliki kesempatan untuk membuat saran
 3. Pemimpin dan pengikut menjelaskan apa yang ingin diharapkan
 4. Pemimpin menginspirasi semangat, memotivasi dan energik untuk pengikut bergerak maju
 5. Pemimpin memberikan semangat kepada pengikut
 6. Pemimpin tidak merasa senang dengan semua jenis situasi yang tidak berubah
 7. Pemimpin berkomitmen untuk organisasi untuk jangka panjang
 8. Pengikut merupakan aset besar untuk produktivitas dan pencapaian tujuan
 9. Kepercayaan pemimpin lebih diprioritaskan daripada pengikut
- (7) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Transformasional adalah pemimpin yang memberikan perhatian pada hal-hal seperti perencanaan, mengartikulasikan visi atau tujuan untuk perusahaan, berikut-up kegiatan bawahan atau kinerja, dan pengambilan tersedia gadget dukungan yang diperlukan, peralatan dan teknis bantuan yang mungkin diperlukan untuk pencapaian tujuan perusahaan (Wangs et al., 2011). Identifikasi dari gaya kepemimpinan ini adalah:

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
2. Pemimpin memotivasi pengikut untuk menjadi efektif dan efisien
3. Pemimpin memerintah untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pemimpin fokus pada gambaran besar
5. Pemimpin selalu mencari ide-ide untuk mencapai visi organisasi
6. Pemimpin berfokus pada perencanaan, mengartikulasikan visi atau tujuan organisasi
7. Pemimpin memperhatikan kegiatan pengikut atau kinerja
8. Pemimpinan efektif membangun kebutuhan organisasi dan nilai-nilai organisasi
9. Pemimpin memperhatikan hanya kebutuhan futuristic
10. Pemimpin untuk mengubah, tantangan, dan mengilhami pengikut
11. Pemimpin memimpin berdasarkan pada hubungan pribadi
12. Pemimpin yang menyukai tantangan intelektual
13. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional dan karisma perilaku
14. Pemimpin yang dapat meningkatkan kesadaran pengikut
15. Pemimpin memvalidasi pengikut ekspresi diri
16. Pemimpin yang dapat memotivasi pengikut
17. Pemimpin yang mempunyai kekuatan dan keyakinan
18. Pemimpin yang dapat mengekspresikan visinya
19. Pemimpin yang memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja
20. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mendukung dan mendidik pengikut

(8) Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Menurut Rose Ngozi Amanchukwu, Gloria Jones Stanley, Nwachukwu Prince Ololube (2015) gaya birokrasi adalah kepemimpinan mengikuti aturan ketat, dan memastikan bahwa staf mereka juga mengikuti prosedur tepat. Identifikasi dari gaya kepemimpinan ini adalah :

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
2. Pemimpin sangat terstruktur prosedur
3. Pemimpin tidak memiliki ruang untuk mengeksplorasi cara-cara baru dalam memecahkan masalah
4. Pemimpin lambat untuk memastikan kepatuhan terhadap organisasi
5. Pemimpin memastikan sesuai prosedur sebelum ke pada tahap berikutnya
6. Pemimpin dalam organisasi memastikan kualitas



7. Pemimpin meningkatkan keamanan dan mengurangi korupsi
8. Pemimpin mengikuti aturan ketat dan pengikut mengikuti prosedur yang tepat
9. Pengikut melakukan tugas-tugas rutin

(9) Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas

Menurut Julio Warner Loiseau, BSc. MPA (2012) Gaya Berorientasi Tugas adalah pemimpin yang berfokus pada pekerjaan, dan konsentrasi pada tugas-tugas tertentu yang ditugaskan untuk setiap karyawan untuk mencapai prestasi tujuan. Indikator dari gaya kepemimpinan ini adalah :

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
 2. Pemimpin berfokus pada pekerjaan, dan konsentrasi pada tugas-tugas tertentu
 3. Pengikut bertujuan mencapai prestasi yang dituju
 4. Pemimpin menunjukkan tidak ada keterlibatan dalam pengikut
- #### (10) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin yang memecahkan masalah dan membuat keputusan untuk kelompok menggunakan pengamatan dan apa yang mereka rasakan diperlukan atau paling penting untuk sebagian besar kelompok anggota untuk mendapatkan keuntungan pada saat itu (Dessler & Starke, 2004). Identifikasi dari gaya kepemimpinan ini adalah :

1. Pemimpin memegang kekuasaan atas pengikutnya
2. Pemimpin yang membuat semua keputusan untuk pengikutnya
3. Pemimpin memiliki otoritas total
4. Pemimpin memaksakan kehendak pengikutnya
5. Pengikut harus patuh kepada pemimpin
6. Pemimpin diktator dan penguasa
7. Pemimpin membuat keputusan dengan cepat dan tanpa perbedaan pendapat
8. Pemimpin memberikan perintah dan mengharapkan total kepatuhan
9. Pemimpin menerapkan kepemimpinan yang ketat
10. Pemimpin akan memecahkan masalah yang terjadi
11. Pemimpin yang membuat keputusan untuk diri sendiri
12. Pemimpin memutuskan perubahan tanpa konsultasi berfikir panjang
13. Pemimpin mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan orang lain



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(11) Gaya Kepemimpinan Laissez-faire

Gaya kepemimpinan laissez-faire adalah pemimpin mendorong kelompok untuk pemecahan masalah dan berpikir kritis, tanpa membiarkan peserta bergantung pada pemimpin untuk keputusan akhir (Dessler & Starke, 2004). Identifikasi dari gaya kepemimpinan ini adalah :

1. Pemimpin menghindari membuat keputusan
2. Pemimpin memberikan pengikut kebebasan untuk melakukan pekerjaan
3. Pemimpin menyediakan pengikut dengan sumber daya dan saran
4. Pemimpin melakukan kinerja dan memberikan umpan balik kepada pengikut secara teratur
5. Pengikut mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas
6. Pemimpin tidak memberikan umpan balik terus menerus atau supervise
7. Pemimpin yang tidak mengarah sama sekali
8. Pemimpin tidak melakukan pengawasan terhadap pengikut
9. Pengikut bekerja untuk diri mereka sendiri
10. Pemimpin peduli terhadap pengambilan tindakan tentang apa yang ingin dilakukan
11. Pemimpin bergantung pada pengikut dalam menetapkan tujuan sendiri dan proses mencapai tujuan
12. Pemimpin memberikan kebebasan kepada pengikut untuk mencapai telah ditetapkan
13. Pengikut sepenuhnya diberdayakan dalam proses pengambilan keputusan
14. Pemimpin sedikit memberikan bimbingan ketika masalah terjadi
15. Pengikut membuat keputusan sendiri
16. Pemimpin mendukung pengikutnya dalam pemecahan masalah dan berpikir kritis
17. Pemimpin mengambil pendekatan tertentu dan keputusan dibuat tanpa banyak pertimbangan

2.8 Penelitian Terkait

Adapun penelitian – penelitian yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:



2.8.1 Teorema Bayes

Adapun beberapa penelitian mengenai teknologi dengan menggunakan metode Teorema Bayes dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terkait Teorema Bayes

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil yang Didapatkan
1	Feng-Jen Yang	<i>Crafting a Lightweight Bayesian Inference Engine</i>	2016	Teorema Bayesian dengan sistem pakar untuk mengatasi masalah perkiraan dan klasifikasi, mulai dari pengenalan pola, diagnostik medis, ramalan cuaca, hingga pengolahan bahasa alami. Mesin inferensi pada teori Nave Bayesian Network dirancang untuk bebas dari domain. Sebagai desain yang berpusat pada kinerja, mesin inferensi ini berfungsi secara komprehensif tanpa mengkonsumsi sumber komputasi yang berlebihan.
2	Feng-Jen Yang	<i>Eliciting an Overlooked Aspect of Bayesian Reasoning</i>	2007	Dalam mengurangi kompleksitas matematis dan membuatnya bisa dikelola secara mental, asumsi yang dikenal dengan Bayesian Assumption. Asumsi ini menyederhanakan perhitungan, tapi juga mengena lkan kesalahan pada perhitungan dan membuatnya terdistorsi dari hasil probabilistik sesungguhnya.

2.8.2 Decision Making dan Bayesian

Adapun beberapa penelitian mengenai *Decision Making* dan Bayesian dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2 Penelitian terkait Decision Making dan Bayesian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil yang Didapatkan
1	Eiki Satake Amy Vashlisha n Murray	<i>Teaching an Application of Bayes' Rule for Legal Decision-Making: Measuring the Strength of Evidence</i>	2014	Metode Bayesian dalam mengenalkan analisis DNA, menerapkan versi modifikasi dari Bayes 'Rule, dan menggunakan Bayes' Factor dalam proses perhitungan untuk lebih meningkatkan keingintahuan intelektual siswa dan mendorong diskusi yang meriah yang berkaitan dengan keputusan juri. Proses tentang status bersalah terdakwa.
2	Emanuela Barbini, Pietro Manzi and Paolo Barbini	<i>Bayesian Approach in Medicine and Health Management</i>	2013	Sifat teorema Bayes yang sederhana dan intuitif sebagai mekanisme untuk mensintesis informasi dan memperbarui kepercayaan pribadi di bidang medis. Pendekatan Bayesian sebagai alat yang sangat berguna untuk digunakan dalam manajemen kedokteran dan kesehatan, karena memungkinkan profesional membuat keputusan berdasarkan alasan rasional,
3	S m Stivaros, A Gledson, G Nenadic, X-j Zeng, J Keane, and A Jackson	<i>Decision support systems for clinical radiological practice — towards the next generation</i>	2010	Sistem pendukung keputusan radiologis mengidentifikasi kegagalan tertentu dalam metodologi penyebaran data dalam domain medis yang harus diatasi jika sistem pendukung keputusan generasi berikutnya akan berhasil dilaksanakan.
4	Chung C. Chang and Hsueh-Ming Lu	<i>A Medical Diagnosis Decision Support System Based on Bayesian Theorem and Web Services</i>	2009	Membantu dokter yang berkaitan dengan keputusan diagnosis medis. Prosesnya membantu pengguna meningkatkan kualitas dan efisiensi keputusan medis. Penelitian ini untuk menyediakan alat pendukung keputusan medis dan dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta mihak UIN Suska Riau				cepat mengintegrasikan sistem pendukung keputusan medis heterogen dapat dicapai secara efektif.
5	Rudner, Lawrence M.	<i>Bayes' Theorem: An Old Tool Applicable to Today's Classroom Measurement Needs.</i>	2000	Menggunakan Teorema Bayes dengan sistem bimbingan cerdas (ITS) untuk menentukan penguasaan setiap unit instruksional, menyesuaikan instruksi individual dengan karakteristik siswa, dan menyesuaikan instruksi tersebut saat siswa belajar materi.

2.8.3 Leadership Style

Adapun beberapa penelitian mengenai 11 kriteria *Leadership Style* dapat dilihat pada tabel 2.3 berikut:

Tabel 2.3 Penelitian terkait Leadership Style

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil yang Didapatkan
1	Jones and Bartlett	<i>Theories of Leadership and Management</i>	2016	ketika menggunakan gaya demokratis kepemimpinan, menyediakan staf yang contoh cara-cara khusus untuk mencapai keputusan
2	Rose Ngozi Amanchukwu, Gloria Jones Stanley, Nwachukwu Prince Ololube	<i>A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management</i>	2015	Pendidikan di Negeria, pada manajemen sekolah harus memperhatikan efektif dalam manajemen sekolah relatif cepat, mudah dan biaya efektif jika diterapkan dengan tepat. Seorang pemimpin sekolah didorong untuk menemukan strategi kepemimpinan yang paling tepat, atau kombinasi dari strategi yang terbaik akan memungkinkan sekolah mereka mencapai hasil. Hasil dari pendidikan aplikasi gaya kepemimpinan yang efektif adalah layak untuk beberapa tujuan, termasuk meningkatkan kinerja administrasi, tim-



<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>3</p>	<p>Prof. O P Monga</p>	<p><i>Leadership Theoriess And Educational Management: An Insight</i></p>	<p>2015</p>	<p>bangunan, dan inovasi individu dan sekolah ditingkatkan dalam proses belajar mengajar.</p>
<p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>4</p>	<p>Julio Warner Loiseau</p>	<p><i>Different types of Leadership</i></p>	<p>2015</p>	<p>Dengan memahami gaya kepemimpinan, prinsip, dan praktik yang membuat up kepemimpinan pendidikan yang efektif, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan yang pasti, disediakan kepemimpinan gaya, prinsip dan metode yang diterapkan dalam roh yang tepat dalam pengelolaan pendidikan. Namun, ada selalu ada ruang untuk perbaikan mengingat tradisi kepemimpinan pendidikan berkualitas.</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>5</p>	<p>Abayomi Olarewaju Adeoye</p>	<p><i>The Influence of Compensation Management on Employee's Leadership Role in Insurance Sector: Nigeria Experience</i></p>	<p>2014</p>	<p>Beberapa jenis kepemimpinan dipilih membantu siswa dalam kepemimpinan dan memahami konsepnya. Dengan gambaran singkat dari jenis kepemimpinan untuk jenis model kepemimpinan. Untuk mengetahui berbagai jenis kepemimpinan.</p> <p>Penelitian pada karyawan di industri asuransi di Nigeria, untuk mengetahui kinerja organisasi dan karyawan individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan puas dan termotivasi oleh peran kepemimpinan mereka di industri asuransi di Nigeria yang dipuji oleh remunerasi yang berjalan dengan posisi mereka memegang dalam organisasi mereka. Hubungan yang jelas antara beberapa gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi yang melalui gaya kepemimpinan yang demokratis, visioner, karismatik dan</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>				<p>transformasional yang positif terkait dengan kinerja terutama kinerja keuangan perusahaan dan kepuasan karyawan. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja yang dimoderatori oleh bentuk budaya organisasi yang ada di keberadaan di perusahaan.</p>
<p>6</p>	<p>Douglas D. Piirto</p>	<p><i>Leadership-a ifetime quest for excellence</i></p>	<p>2014</p>	<p>Kepemimpinan yang efektif dan manajemen membantu kitd membuat keputusan. Pemimpin Andari harus menghadapi tantangan untuk review beroperasi proaktif mempengaruhi masa depan untuk review kepentingan 'masyarakat, organisasi serta berhubungan dengan sendiri, dan Keluarga Andari. Dalam melayani orang lain, orang lain melihat hal pemimpin dan manajer di Andari. Ketika orang-orang mempercayai dan menghormati Andari, mereka akan mengikuti Andari. Dibutuhkan hati, keberanian, delegasi untuk menjadi pemimpin yang efektif.</p>
<p>7</p>	<p>lee Iacocca</p>	<p><i>Leadership</i></p>	<p>2013</p>	<p>Kepemimpinan mengacu pada pengaruh tambahan dan dikatakan terjadi ketika salah satu pengaruh individu lain untuk melakukan sesuatu secara sukarela bahwa mereka dinyatakan tidak akan melakukan. Kebutuhan untuk kepemimpinan dalam organisasi berasal dari ketidaklengkapan desain organisasi dan sifat dinamis dari lingkungan internal dan eksternal. Tiga peran kepemimpinan dasar meliputi</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	8	Arzam Rahimi, Azim Aslani, Hossein Alipour	<i>Examining the relationship of sale manager's leadership styles and employee's job satisfaction at Daroupakhsh Company</i>	2013	originasi dari kebijakan dan struktur, interpolasi, dan administrasi.
9	Carlin Val and Jess Kemp	<i>Leadership Styles</i>	2012	Gaya kepemimpinan yang tepat yang akan bekerja terbaik dalam ekspedisi kelompok besar. Gaya kepemimpinan yang akan bekerja untuk menegakkan kelompok dinamika positif akan menjadi gaya kepemimpinan yang dinamis. Seorang pemimpin harus mampu membentuk dengan kelompoknya, menunjukkan kemampuan untuk memilih dari sejumlah gaya kepemimpinan dan kemudian menerapkannya dengan tepat ke grup.	
10	Eran Vigoda-Gadot	<i>Leadership style, organizational politics, and employees' performance An empirical examination of two competing models</i>	2006	Oleh karena itu, politik organisasi memiliki efek mediasi penting pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Efek mediasi ini masih jauh dari lengkap, tapi harus dianggap sebagai pelengkap untuk yang kuat, hubungan langsung antara kepemimpinan dan kinerja, perilaku OCB terutama informal. Bagian penutup membahas temuan, implikasinya, dan arah untuk studi masa depan dalam konteks ini.	

2.8.4 Combinations of experts

Adapun penelitian mengenai kombinasi ahli untuk menggabungkan perkiraan menjadi probabilitas subjektif tunggal dapat dilihat pada tabel 2.4 berikut:

Tabel 2.4 Penelitian terkait *Combinations of experts*

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil yang Didapatkan
1	Benjamin T. Backus	<i>The Mixture of Bernoulli Experts: A theory to quantify reliance on cues in dichotomous perceptual decisions</i>	2009	Teori Bayesian sederhana untuk keputusan persepsi dikotomi. Dengan subjektif isyarat ini adalah produk dari berat badan dan perkiraan validitas ekologi isyarat. Dengan menggunakan arah rotasi 3D di perseptual untuk menguji apakah sistem visual mengandalkan isyarat yang baru direkrut (posisi stimulus dalam lingkungan visual) pada tingkat yang sama ketika isyarat (binocular disparitas) hadir atau tidak hadir di layar. Sebanyak enam peserta, ketergantungan pada isyarat yang baru direkrut mirip atau tidaknya isyarat lama-dipercaya hadir, menunjukkan bahwa sistem visual diasumsikan isyarat baru untuk bersyarat independen.

2.8.5 *Decision support system dan expert system*

Adapun penelitian mengenai *Decision support system* dan *expert system* dapat dilihat pada tabel 2.5 berikut:

Tabel 2.5 Penelitian terkait *Decision support system dan expert system*

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil yang Didapatkan
1	Michael L. Vaughan, Ardeshir Faghri, Mingxin Li	<i>An Interactive Expert System Based Decision Making Model</i>	2017	Sistem pengambilan keputusan masyarakat agensi angkutan umum bertujuan memberikan rekomendasi berbasis pengetahuan pakar. Hasil pengambilan keputusan untuk



© Hak cipta milik UIN Suska Riau		<i>for the Management of Transit System Alternate Fuel Vehicle Assets</i>		pengelolaan sistem transportasi aset kendaraan alternatif dengan pengguna oleh administrasi agen transit. Hasilnya menginformasikan proses pembuatan keputusan ekspansi bus transit perkotaan.
	2	D. Razzouk1, J.J. Mari, I. Shirakawa1, J. Wainer and D. Sigulem	2005	Hasil ahli dan yang diperoleh oleh SADDESQ menunjukkan korelasi yang moderat dan baik dan tingkat kesepakatan ($r = 0,39-0,64$; $kappa = 0,35-0,63$). SADDESQ menunjukkan tingkat kesalahan klasifikasi yang rendah (18-34%), dengan akurasi yang dapat diterima (66-82%; Tabel 1 dan 2).

2.8.6 Decision support system untuk diagnosis

Adapun penelitian mengenai *decision support system* untuk diagnosis dapat dilihat pada tabel 2.6 berikut:

Tabel 2.6 Penelitian terkait decision support untuk diagnosis

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil yang Didapatkan
1	Olga Kostopoulou , Talya Porat, Derek Corrigan, Samhar Mahmoud and Brendan C Delaney	<i>Diagnostic accuracy of GPs when using an early-intervention decision support system: a high-fidelity simulation</i>	2017	Ada peningkatan absolut 8-9% dalam akurasi diagnostik saat DSS digunakan. Perbaikan ini signifikan (rasio odds [OR] 1,41, interval kepercayaan 95% [CI] = 1,13 sampai 1,77, $P < 0,01$). Tidak ada peningkatan yang terkait dengan pemeriksaan yang diperintahkan atau konsultasi. GP dikodekan secara signifikan lebih banyak data saat menggunakan DSS (rata-rata 12,35 dengan DSS versus 1,64 tanpa), dan umumnya puas dengan kegunaannya.
2	E V Polyakov , O G	<i>Computer decision support system</i>	2017	Sistem ini difokuskan pada peningkatan kualitas diagnostik kanker perut. Basis



<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Sukhova , P Y Korenevskaya , V S Ovcharova , I O Kudryavtseva , S V Vlasova , O P Grebennikova , D A Burov, G S Yemelyanova and V Y Selchuk</p>	<p><i>for the stomach cancer diagnosis</i></p>		<p>pengetahuan yang dikembangkan untuk sistem pendukung keputusan diagnostik. Program ini menyediakan dialog tanya-jawab untuk penyederhanaan pekerjaan pengguna.</p>
<p>3</p>	<p>A. E. E.Elalfi, M. A-H and A. A. Atta</p>	<p><i>Developing an Intelligent Decision Support System for the Diagnosis of Some Children's Diseases</i></p>	<p>2016</p>	<p>Sistem ini berguna dalam mendiagnosis keputusan dengan membantu para pengambil keputusan. Teknik baru ini penting dalam sistem penasehat terutama pada diagnosa penyakit seperti pengolahan citra dan pengolahan suara.</p>
<p>4</p>	<p>Oguntimilehin A, Abiola O. B, Adeyemo O. A.</p>	<p><i>A Clinical Decision Support System for Managing Stress</i></p>	<p>2015</p>	<p>Sistem Pendukung Keputusan Klinis yang sederhana dan efektif untuk mengelola stres. Sistem ini melakukan diagnosis stres tanpa menggunakan perangkat mahal ini. Sistem ini merupakan produk konsultasi dengan pakar medis mengenai manajemen stres dan sangat diharapkan bahwa inisiatif ini akan sangat bermanfaat bagi umat manusia.</p>
<p>5</p>	<p>Bjarni V. Halldorsson, Aron Hjalti Bjornsson, Haukur Tyr Gudmundsson, Elvar</p>	<p><i>A Clinical Decision Support System for the Diagnosis, Fracture Risks</i></p>	<p>2015</p>	<p>OPAD, sebuah sistem pendukung keputusan klinis dari osteoporosis. OPAD dievaluasi dalam satu set 308 individu yang dipilih secara acak. Perhitungan risiko patah tulang. Pada 58% kasus OPAD</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Orn Birgisson, Bjorn Runar Ludviksson, and Bjorn Gudbjornsson</p>	<p><i>and Treatment of Osteoporosis</i></p>		<p>merekendasikan evaluasi DXA pada saat ini. Setelah pengukuran DXA di semua individu, 71% dari mereka yang direkomendasikan untuk memiliki DXA. Hanya 5,9% individu dimana DXA tidak disarankan, hasil pengukuran BMD mengubah rekomendasi yang diberikan oleh OPAD.</p>
<p>6</p>	<p>Regin Joy Conejar and Haeng-Kon Kim</p>	<p><i>A Medical Decision Support System (DSS) for Ubiquitous Healthcare Diagnosis System</i></p>	<p>2014</p>	<p>Sistem pendukung keputusan mampu membuat keputusan berdasarkan diagnosis perkiraan situasi kesehatan dalam serangkaian rekomendasi komprehensif untuk pengembangan dan penerapan etika DSS. DSS memiliki potensi untuk membantu dokter menguasai sejumlah pengetahuan medis yang meledak dan dengan demikian meningkatkan kualitas perawatan.</p>
<p>7</p>	<p>Suchithra, Dr.P.Uma Maheswari</p>	<p><i>Clinical Decision Support System for Diagnosing Heart Disease</i></p>	<p>2014</p>	<p>Penyakit arteri koroner (CAD) adalah risiko terbesar untuk kesehatan. Pengobatan dengan menggunakan JADE untuk memfasilitasi database teknologi data mining J48 Decision Tree untuk memfasilitasi sistem pendukung keputusan database.</p>
<p>8</p>	<p>Priynka Sharma, DBV Singh, Manoj Kumar Bandil and Nidhi Mishra</p>	<p><i>Decision Support System for Malaria and Dengue Disease Diagnosis (DSSMD)</i></p>	<p>2013</p>	<p>Sistem pendukung keputusan dikembangkan untuk diagnosis penyakit berdasarkan gejala penyakit malaria dan demam berdarah. Kinerja sistem dianalisis dengan membandingkan hasil DSSMD dengan laporan klinis pasien. Total 69 data pasien dianalisis dimana 35 pasien malaria dan 34 pasien penyakit demam berdarah - Dari 69 data pasien</p>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Alejandro Rodríguez-González, Javier Torres-Niño, Miguel A. Mayer, Giner Alor-Hernandez and Mark D. Wilkinson1</p>	<p><i>Analysis of a Multilevel Diagnosis Decision Support System and Its Implications: A Case Study</i></p>	<p>2012</p>	<p>63 hasil positif Jika malaria keluar dari 35-32 hasil positif Dalam kasus demam berdarah dari 34- 31 hasil Positif</p> <p>Sistem DDSS signifikan digunakan dalam praktik medis. Metrik MCC menunjukkan peningkatan sekitar 30% dibandingkan dengan para ahli. Sistem menghasilkan hasil yang lebih baik daripada para ahli. Sistem akan menjadi pendamping yang baik bagi para ahli, dimana sistem dapat menyarankan diagnosa dan para ahli dapat mengonfirmasinya.</p>
---	---	---	-------------	--

2.8.7 Independent the probabiity of the Intersection

Adapun penelitian mengenai *Independent the probabiity of the Intersection* dapat dilihat pada tabel 2.7 berikut:

Tabel 2.7 Penelitian terkait *Independent the probabiity of the Intersection*

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil yang Didapatkan
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Weilong Song, Guangming Xiong, and Huiyan Chen</p>	<p><i>Intention Aware Autonomous Driving Decision-Making in an Uncontrolled Intersection</i></p>	<p>2016</p>	<p>Berdasarkan HMM (hidden Markov model) dan POMDP (partially observable Markov decision process), Dengan menggunakan perangkat lunak PreScan dan simulator mengemudi untuk meniru proses interaksi sosial. Hasil percobaan ini kendaraan otonom dapat melewati persimpangan yang tidak terkontrol dengan lebih aman dan efisien daripada menggunakan strategi tanpa mempertimbangkan dorongan mengemudi kendaraan bermotor.</p>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Y.H. Hatzor , A, Feintuch	<i>The Join Intersection</i>	2005	Ruang hasil dari piramida gabungan adanya kemungkinan kegagalan blok sendi yang tersisa persimpangan sebanding dengan dua parameter independen: (1) probabilitas persimpangan gabungan dan (2) ketidakstabilan blok parameter. Dengan menggunakan probabilitas persimpangan gabungan dan parameter ketidakstabilan yang terkait dengan setiap JP dilepas, blok kunci penting dari penggalan bisa ditentukan.
----------------------------------	------------------------------	----------------------------------	------	--

2.8.8 Mean

Adapun penelitian mengenai *Mean* dapat dilihat pada tabel 2.8 berikut:

Tabel 2.8 Penelitian terkait Mean

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil yang Didapatkan
1	Sarbjit S. Brar, Jasleen Kaur	<i>Effect of Change of Origin of Variables on Ratio Estimator of Population Mean</i>	2016	Estimator termodifikasi ini lebih efisien daripada estimator rasio mean populasi biasa. Adanya pengaruh perubahan asal variabel pembantu dan juga variabel penelitian pada estimator rasio mean populasi dan juga telah memperoleh transformasi optimum pada kasus estimasi lebih dan estimasi. Dan kondisi validitas perkiraan hasil estimator rasio telah diperoleh yang dapat dengan mudah diverifikasi dalam situasi praktis.