

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Team Building

Team Building adalah “proses membantu pekerjaan kelompok menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan dalam memenuhi kebutuhan anggota kelompok. Ini juga merupakan kelompok kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan operasi tim sistem yang efektif. Mungkin berhubungan dengan masalah tugas, seperti cara melakukan sesuatu, keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, sumber daya alokasi yang diperlukan untuk penyelesaian tugas atau mungkin berhubungan dengan sifat dan kualitas hubungan antara anggota tim atau antara anggota dan pemimpin.[9].

2.2 The Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Penilaian kepribadian yang paling populer dan terkenal di dunia bisnis adalah Jenis Myers-Briggs Uji indikator (*MBTI*). Tes ini masih beredar luas sampai sekarang. Tes Myers-Briggs menggunakan Swiss Teori Psikolog 1920 Carl G. Jung tentang tipe psikologis.[10].

Myers-Briggs diterima secara luas sebagai tes paling akurat saat ini dipasar. Para pengembangnya menjelaskan tujuan dari tes ini adalah membuat teori tipe psikologis dalam pemahaman kepribadian. Mereka menganggap apa yang tampaknya merupakan variasi acak dalam perilaku sebagai tertib dan konsisten berdasarkan caranya orang lebih suka menggunakan persepsi dan penilaian.[10].

2.1.1 Cara menghitung perhitungan *assesment* kepribadian *MBTI*

Melakukan perhitungan perbandingan yang di bagi menjadi 4 yaitu:

✦ *INTROVERT* (I) dan *EKSTROVERT*(E)

yang dimana $I = \text{jumlah jawaban I} / 10$ (10 soal yang mempertanyakan *user INTROVERT* atau *EKSTROVERT*) * 100%

yang dimana $E = \text{jumlah jawaban E} / 10$ (10 soal yang mempertanyakan *user INTROVERT* atau *EKSTROVERT*) * 100%

✦ *SENSING*(S) dan *INTUITION*(N)

yang dimana $S = \text{jumlah jawaban S} / 10$ (10 soal yang mempertanyakan *user SENSING* atau *INTUITION*) * 100%

yang dimana $N = \text{jumlah jawaban N} / 10$ (10 soal yang mempertanyakan *user SENSING* atau *INTUITION*) * 100%

✦ *THINKING*(T) dan *FEELING*(F)

yang dimana $T = \text{jumlah jawaban T} / 10$ (10 soal yang mempertanyakan *user THINKING* dan *FEELING*) * 100%

yang dimana $F = \text{jumlah jawaban F} / 10$ (10 soal yang mempertanyakan *user THINKING* dan *FEELING*) * 100%

✦ *JUDGING*(J) dan *PERCEIVING*(P)

yang dimana $J = \text{jumlah jawaban J} / 10$ (10 soal yang mempertanyakan *user JUDGING* dan *PERCEIVING*) * 100%

yang dimana $P = \text{jumlah jawaban P} / 10$ (10 soal yang mempertanyakan *user JUDGING* dan *PERCEIVING*) * 100%

2.1.2 Penjelasan dari 16 tipe kepribadian dari *MBTI*

Dalam assessment *MYERS BRIGGS TYPE INDICATOR* ini memiliki 16 tipe kepribadian yaitu ada ISTJ, ISFJ, INTJ, INFJ, ESTJ, ESFJ, ENTJ, ENFJ, ISTP, ISFP, INTP, INFP, ESFP, ESTP, ENTP, ENFP yang memiliki penjelasan seperti tabel berikut:

TABEL 2.1 Jenis-jenis Kepribadian di dalam *MBTI*[11]

Penjelasan Kepribadian	Pengertian Kepribadian
ISTJ (<i>INTROVERT, SENSING, THINKING, JUDGING</i>)	ISTJ atau singkatan dari <i>INTROVERT, SENSING, THINKING</i> dan <i>JUDGING</i> merupakan tipe kepribadian dari <i>MBTI</i> yang terkenal realistis, terpercaya, rendah hati dan sangat menjunjung tinggi sebuah tanggung jawab. Orang dengan tipe ini merupakan orang yang cermat, pendiam atau suka menyendiri, dan menuntut. Sifat mereka bisa di bilang paling menonjol adalah mereka bisa membuat orang berfikir bahwa ISTJ ini dapat di andalkan dan sangat berusaha dalam menepati janji yang mereka pernah buat. ISTJ juga merupakan.
ISFJ (<i>INTROVERT, SENSING, FEELING, JUDGING</i>)	ISFJ merupakan singkatan dari <i>INTROVERT, SENSING, FEELING, JUDGING</i> , yang memiliki sifat pribadi yang hangat dan suka menolong. Orang yang memiliki tipe ISFJ ini melakukan sebuah pekerjaan mereka dengan sepenuh hati dan memiliki sebuah bakat dalam mengorganisasi sesuatu dengan baik. ISTJ ini memiliki sebuah kepuasan tersendiri yaitu ketika mereka menjadi berguna dan mengurus orang lain. Namun ISTJ tidak suka menonjolkan dirinya karena mereka lebih suka bekerja dengan baik dari belakang layar. Namun mereka merupakan orang-orang yang <i>workaholic</i> tapi pendiam, ramah, dan memiliki ketelitian dan sangat bertanggung jawab, peduli dengan perasaan orang lain.

Penjelasan	Pengertian
INFJ (<i>INTROVERT, INTUITION, FEELING, JUDGING</i>)	INFJ yang merupakan singkatan dari <i>INTROVERT, INTUITION, FEELING, JUDGING</i> merupakan orang yang memiliki tipe kepribadian yang suka berfikir dan memiliki perasaan yang kuat. INFJ merupakan orang yang pada dasarnya memiliki sifat yang hangat dan penuh dengan pengertian, mereka memiliki keinginan untuk mengerti orang lain dan suka memberikan motivasi yang menginspirasi orang lain. mereka memiliki sebuah pemahaman yang sangat kuat terhadap sifat pada manusia. INFJ memiliki ketelitian dan komitmen yang kuat setiap mereka berada. INFJ merupakan orang yang teratur dan tegas dalam mewujudkan cita-citanya. INFJ tidak menyukai saat di dalam sebuah konflik dan lebih menyukai lingkungan yang positif
INTJ (<i>INTROVERT, INTUITION, THINKING, JUDGING</i>)	INTJ merupakan sebuah singkatan dari <i>INTROVERT, INTUITION, THINKING, JUDGING</i> yang merupakan orang yang memiliki kepribadian dengan sebutan pemikir yang mandiri. INTJ merupakan orang yang jenaka dan analitik, mereka bisa percaya diri dan tidak dapat dipengaruhi oleh adanya konflik dan sebuah kritik. INTJ sangat percaya diri dengan kemampuannya dan tidak meragukan kemampuan yang ia miliki. INTJ tidak tahan akan adanya rutinitas akan tetapi bila ia sudah berkomitmen akan suatu hal pasti ia akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.
ISTP (<i>INTROVERT, SENSING, THINKING, PERCEIVING</i>)	ISTP merupakan singkatan dari <i>INTROVERT, SENSING, THINKING, PERCEIVING</i>, orang yang memiliki kepribadian ini memiliki perilaku yang individualis. Yakni mereka percaya akan dirinya sendiri di saat sendirian dan sangat mandiri. ISTP ini pendiam namun memiliki pemikiran yang realistis, sangat berfikir dengan rasional, dan juga sangat tegas. Walaupun ia individualis tapi mereka sangat suka menerapkan kemampuan mereka terhadap tugas-tugas yang baru. Mereka tidak terlalu menyukai suatu kewajiban akan tetapi sesungguhnya mereka merupakan orang yang mudah bergaul dan tidak rumit seperti kelihatannya, mereka juga periang, fleksibel dan memiliki toleransi yang tinggi. ISTP cenderung menjadi orang yang suka mengamati sebelum munculnya suatu permasalahan atau persoalan kemudian mereka bertindak cepat untuk menemukan solusinya.

Pengertian Kepribadian	Penjelasan Kepribadian
ISFP (<i>INTROVERT, SENSING, FEELING, PERCEIVING</i>)	ISFP merupakan singkatan dari <i>INTROVERT, SENSING, FEELING, PERCEIVING</i> . Orang yang memiliki tipe kepribadian ini merupakan orang yang peka terhadap orang lain dan memiliki sifat yang lembut, rendah hati dan pendiam. Mereka memiliki sifat yang optimis dan tidak banyak berbicara, mereka juga merupakan pendengar yang baik yang sering mencari orang teman atau rekan mereka untuk berbicara karena ISFP bisa membuat orang nyaman saat di sekitarnya. ISFP merupakan tipe kepribadian yang paling mudah disukai dan paling ramah dari semua tipe kepribadian.
INFP (<i>INTROVERT, INTUITION, FEELING, PERCEIVING</i>)	INFP merupakan singkatan dari <i>INTROVERT, INTUITION, FEELING, PERCEIVING</i> . Tipe kepribadian ini merupakan idealis pemimpin yang sangat berhati-hati, oleh karena itu INFP ini tampak sebagai orang yang pemalu dan pendiam bagi orang yang melihatnya. Mereka suka membagikan kehidupan emosionalnya kepada orang-orang terdekatnya. Namun orang terkadang suka salah melihat bahwa INFP itu merupakan orang yang dingin dan pendiam. Dalam situasi organisasi, sosialisasi maupun berada di tempat kerja ia memiliki sifat suka menolong, setia dan loyal, mudah beradaptasi, fleksibel dan mudah menerima pendapat kecuali yang bertentangan dengan prinsipnya.
INTP (<i>INTROVERT, INTUITION, THINKING, PERCEIVING</i>)	INTP merupakan kepanjangan dari <i>INTROVERT, INTUITION, THINKING, PERCEIVING</i> . INTP merupakan orang yang pemikir dan analitis namun mereka pendiam dan tidak suka berbicara banyak. Mereka sangat suka mengerjakan pekerjaan dengan tuntas, mereka suka mengali informasi sangat dalam untuk menyelesaikan masalah yang ada. INTP ini memiliki rasa ingin tahu yang besar, akan tetapi memiliki sifat yang rendah hati. INTP merupakan orang yang pendiam, fleksibel, mudah beradaptasi akan tetapi suka ragu, kadang memiliki sifat kritis dan selalu analitis.

Pengertian Kepribadian	Penjelasan Kepribadian
ESTP (<i>EXTROVERT, SENSING, THINKING, PERCEIVING</i>)	ESTP merupakan singkatan dari <i>EXTROVERT, SENSING, THINKING, PERCEIVING</i> . Merupakan orang yang periang dan spontan. Mereka adalah orang yang memiliki penuh dengan pesona, di penuh energi dan apa adanya dalam menanggapi segala hal. Mereka memiliki pemikiran yang jernih sekalipun di dalam kondisi yang sulit. Maka dari itu ESTP merupakan pemecah masalah yang bisa di andalkan. Memiliki kondisi yang fleksibel dan toleran dan mereka menggunakan sebuah pendekatan pragmatis untuk mendapatkan sebuah hasil dari permasalahan.
ESFP (<i>EXTROVERT, SENSING, FEELING, PERCEIVING</i>)	ESFP merupakan singkatan <i>EXTROVERT, SENSING, FEELING, PERCEIVING</i> . Pemilik kepribadian ini merupakan tipe yang santai, ramah, cerdas, pandai berbicara dan mengutarakan pendapat, dan orang yang jenaka. ESFP suka menjadi pusat perhatian, mereka tidak takut akan hal yang baru. ESFP juga terkenal dengan orang yang luwes dan kreatif dan cepat menyesuaikan diri dengan situasi apapun.
ENFP (<i>EXTROVERT, INTUITION, FEELING, PERCEIVING</i>)	ENFP merupakan singkatan dari <i>EXTROVERT, INTUITION, FEELING</i> dan <i>PERCEIVING</i> . ENFP merupakan tipe yang idealis, spontan, kreatif, berpikiran terbuka dan penuh dengan humor. Tipe kepribadian ini merupakan tipe yang pengamatanya tajam, mereka tidak akan ketinggalan suatu informasi atau kejadian di sekitar mereka.
ENTP (<i>INTROVERTed, INTUITION, THINKING, PERCEIVING</i>)	ENTP merupakan singkatan dari <i>INTROVERTed, INTUITION, THINKING, PERCEIVING</i> . Tipe ini merupakan orang yang antusias, mereka benar benar penuh dengan energi dan suka mengambil posisi yang menarik perhatian. Mereka menyukai keragaman dalam kehidupan profesional dan kehidupan pribadi. ENTP memiliki pemikiran ide yang brilian dan juga suka banyak berbicara, memiliki semangat dalam menghadapi masalah dan tantangan di hadapannya.

Pengertian Kepribadian	Penjelasan Kepribadian
ESTJ (<i>EXTROVERT, SENSING, THINKING, JUDGING</i>)	ESTJ merupakan kepanjangan dari <i>EXTROVERT, SENSING, THINKING, JUDGING</i> . Merupakan tipe yang bertekad kuat, suka dengan tanggung jawab dan suka sekali akan tantangan baru. ESTJ merupakan orang yang memiliki sifat yang stabil dan dapat di andalkan. Mereka suka sekali ber komunikasi dengan orang luar, mudah berbaur dan sangat aktif. Mereka memiliki sikap berfikir praktis, realistis, menggunakan fakta yang akurat. bergerak cepat untuk mengambil keputusan, peduli akan rutinitas yang detail dan memiliki standar logika yang jelas.
ESFJ (<i>EXTROVERT, SENSING, FEELING, JUDGING</i>)	ESFJ merupakan singkatan dari <i>EXTROVERT, SENSING, FEELING, JUDGING</i> . Orang berkepribadian ini merupakan orang yang suka dalam lingkungan sosial. Mereka orang yang dapat di andalkan yang teroganisir dengan baik. Mereka memiliki sifat pengertian dan mengerti kelemahan orang lain. Kepribadian ini sangat mudah bergaul dengan semua kepribadian yang ada. Kontak sosialisasi dengan orang lain sangatlah penting bagi ESFJ, ia suka menunjukkan apa yang ia rasakan, terbuka dan jujur. Kelebihan ESFJ terlihat dari kemampuan telitinya yang dapat di andalkan, orangnya hangat, rajin, dan sangat kooperatif.
ENTJ (<i>EXTROVERT, INTUITION, THINKING, JUDGING</i>)	ENTJ merupakan singkatan dari <i>EXTROVERT, INTUITION, THINKING, JUDGING</i> . ENTJ merupakan tipe pemikir dimanis mereka penuh percaya diri dan mandiri. Disaat mereka mengerjakan sesuatu mereka mengerjakannya dengan aktif dan penuh semangat. ENTJ sangat suka tantangan baru. Mereka juga memiliki sifat kepemimpinan yang baik, kompeten, penuh semangat, dan bertanggung jawab.

MBTI itu sendiri memiliki beberapa manfaat yaitu:

- Membantu dalam bimbingan konseling,
- Sebagai prasarana pengembangan diri
- Juga bisa untuk memahami orang lain agar dapat menjalankan suatu hubungan lebih baik. [9]

2.3 Aplikasi Mobile

Mobile application atau biasa di sebut dengan aplikasi *mobile* yang juga di singkat sebagai *mobile apps* adalah sebuah aplikasi yang berada di dalam sebuah perangkat lunak yang cara pengoperasiannya dapat di berjalan di perangkat *mobile* atau *android*. [12]

2.4 DSS (Decission Support System)

SPK atau yang bisa kita sebut dengan Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem yang biasanya di rancang untuk memecahkan suatu persoalan yang dapat membantu *user* yang menggunakannya. SPK ini memiliki sebuah ide dasar agar *user* dan komputer dapat bekerja sama dalam memecahkan suatu masalah. [13] Proses pengambilan suatu keputusan melibatkan empat tahapan, yaitu:

1. *Intelligent*, Menilai kejadian yang ada sehingga dapat mengidentifikasi dan mendefinisikan sebuah masalah yang sedang terjadi dan membuat sebuah kesimpulan peng indentifikasiannya.
2. *Design* Setelah kita melihat pemodelan kemungkinan-kemungkinan yang ada untuk memecahkan suatu permasalahan, kita masuk ke proses pemilihan keputusan yang cocok untuk mengatasi masalah yang sedang di hadapi.
3. *Choice*, Memilih salah satu alternative pemecahan yang dibuat pada tahan Design yang dipandang sebagai aksi yang paling tepat untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

4. Implementasi adalah tahap implelementasi yang di mana pada tahap ini menjalankan pilihan yang sudah di pilih pada tahap choice yang di percaya dapat memecahkan masalah tersebut. Di dalam DSS atau SPK memiliki 3 tujuan yang harus di capai yaitu: DSS harus membantu dalam pemecahaan masalah secara tersetruktur, lalu DSS merupakan sebagai pendukung keputusan suatu pemecahan masalah bukan sebagai pengganti dari cara yang sudah ada, yang terakhir harus berfungsi untuk meningkatkan efektivitas dari hasil pengambilan keputusan yang ada.[13]

2.5 Naïve Bayes

Naivibayes merupakan algoritma pengklasifikasian sederhana yang dapat menghitung sekumpulan probalitas dengan menjumlah sebuah frekuensi dari data tersebut yang di berikan oleh algoritma menggunakan sebuah teorema bayes yang mengamsumsikan semua dari atribut independen yang tidak saling ketergantungan yang di berikan oleh nilai apda variabel kelas[14]

2.1.1 Rumus perhitungan Naive bayes

$$P(X|H).P(H)$$

$$P(H|X) = \frac{P(X|H).P(H)}{P(X)}$$

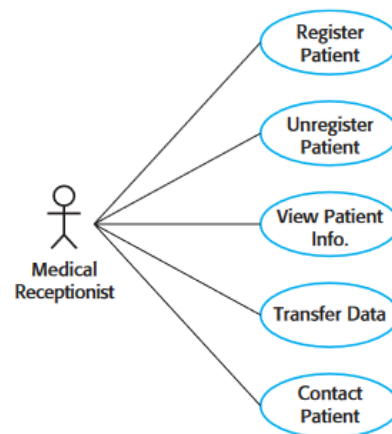
Rumus Naive Bayes

2.6 Unified Modeling Language (UML)

Unifield Modeling Language yang di kenal juga dengan sebutan UML merupakan sebuah salah satu metode untuk pemodelan visual yang digunakan dalam perancangan dan pembuatan sebuah software yang berorientasikan pada objek. UML itu sendiri merupakan sebuah standar penulisan atau juga bisa di sebut sebagai blue print yang dimana didalamnya termasuk sebuah bisnis proses, penulisan kelas-kelas dalam sebuah bahasa yang spesifik. [15]

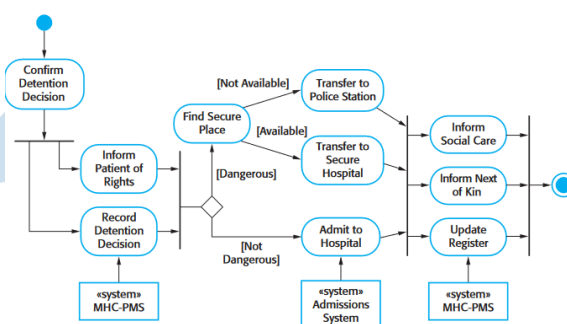
Ada beberapa jenis diagram UML yang biasa di gunakan dalam sebuah pengembangan sistem aplikasi yaitu:

- Use Case: Merupakan sebuah gambaran dari fungsi yang akan di buat untuk sistem tersebut, dan mempresentasikan sebuah interaksi antara *user* atau aktor dalam sebuah sistem. Didalam *usecase* juga terdapat sebuah aktor yang merupakan sebuah gambaran entitas dari *user* atau sebuah sistem yang melakukan pekerjaan didalam sistem.



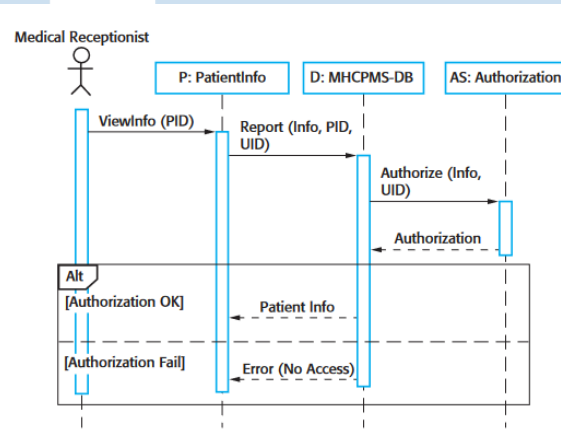
Gambar 2.1 Contoh *Usecase*

- Activity Diagram: Merupakan gambaran dari aktivitas-aktivitas didalam sistem yang berjalan.



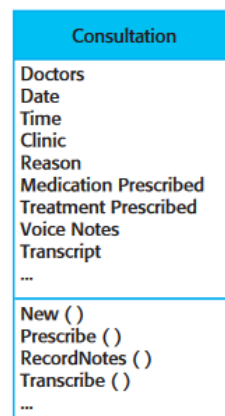
Gambar 2.3 Contoh *Activity Diagram*

- Sequence Diagram: jenis diagram interaksi karena menggambarkan bagaimana dan dalam urutan apa sekelompok objek bekerja bersama.



Gambar 2.3 Contoh *Sequence Diagram*

- Class diagram: Merupakan gambaran dari struktur dan deskripsi dari class, package, dan objek yang saling terhubung.[16] [15]



Gambar 2.4 Contoh *Class Diagram*

2.7 Model Sekuensial Linier atau *Waterfall Development Model*

Model waterfall atau yang bisa di sebut *linear sequential* model merupakan sebuah model klasik yang bersifat sistematis atau berurutan dalam pengerjaan tahapan proses model ini. Model waterfall ini juga merupakan metode pengembangan system pertama yang di perkenalkan oleh Winston Royce pada tahun 1970. Dalam tahapan model ini pekerjaannya sistematis jadi demi melanjutkan ke tahapan selanjutnya tahapan sebelumnya harus di selesaikan terlebih dahulu dan berjalan berurutan. [17]

2.8 Model *Rapid Application Development (RAD)*

Model *rapid application development* atau yang sering di sebut *RAD* merupakan sebuah model proses pengembangan sebuah system atau perangkat lunak yang siklus pengerjaan atau pengembangannya memiliki waktu yang singkat yaitu sekitar 60 sampai 90 hari saja. Model *RAD* ini merupakan sebuah model yang di adaptasikan dari model waterfall yang lebih cepat dan juga setiap prosesnya dapat di lakukan secara bersamaan tanpa harus menunggu proses atau tahapan sebelumnya selesai.[17]

2.9 Model *Prototype*

Model *prototype* ini merupakan sebuah model pembuatan suatu system atau perangkat lunak sederhana yang hanya memiliki berupa gambaran-gambaran yang mendasar mengenai program. *Prototyping* model ini memberikan fasilitas untuk pengembangan dan pemakaian nya yang dapat di lakukan berbarengan saling berinteraksi selama proses pembuatan prangkat lunak yang akan di buat. [17]

2.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2. penelitian terdahulu

Judul Jurnal	Jurnal Teknik Informatika Kaputama (JTIK) Vol. 3 , No. 1, Jan 2019. Perancangan Tes Kepribadian <i>MBTI</i> Sebagai Sistem Penunjang Keputusan Dalam Memilih Program Studi Menggunakan Metode AHP [13]
Penulis	Muhamad Syarif
Tahun	2019
Volume	3
Issue	1
Metode	Test kepribadian The Myers-Briggs Type Indicator (<i>MBTI</i>) Dengan algoritma AHP
Pembahasan	Masalah di dalam penelitian ini merupakan memilih program studi ketika akan melanjutkan ke perguruan tinggi yang tidak didasari oleh minat, bakat, dan kemampuan bukanlah tindakan yang tepat. Karena pemilihan program studi tidak tepat maka proses belajar akan tidak maksimal jika program studi yang diambil tidak didasari oleh minat, bakat, kemampuan dan kepribadian yang sesuai. Ketidaksesuaian kepribadian dengan program studi yang dipilih dapat berpengaruh negatif dan berdampak buruk dimasa depan. Maka solusi dari permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Dengan menggunakan sistem ini <i>user</i> dapat melakukan <i>assesment MBTI</i> dan melihat hasilnya dengan cepat dan akurat. 2. Berdasarkan hasil <i>assesment</i>, sistem ini mampu memberikan alternatif profesi dan alternatif jurusan yang sesuai berdasarkan kepribadiannya 3. Sistem ini mampu memberikan fasilitas perbandingan matriks berpasangan berdasarkan metode AHP yang dapat mengurangi index ketidakpastian dalam mengambil jurusan.

Judul Jurnal	MATEC Web of Conferences 343, 05005 (2021). Can team building be a game changer for Startups?[3]
Penulis	Raluca Dovleac ¹ , and Andreea Ioničă
Tahun	2021
Volume	343
Issue	1
Metode	Interview karyawan startup
Pembahasan	Dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan permasalahan karyawan di startup di dalam suatu kelompok 1. Kurangnya kepercayaan mengenai anggota tim pengembangan. Sepertinya tidak ada siapa-siapa merasa aman membuka dan mengakui ketika mereka salah atau ketika mereka terjebak karena sebagian besar anggota tim percaya bahwa rekan satu tim mereka tidak akan mampu dan / atau tidak mau membantu mereka. 2. sebagian besar anggota tim merasa mereka melakukan lebih banyak dalam hal jumlah tugas menyelesaikan, atau tugas yang lebih sulit daripada rekan satu timnya. 3. Jarangnya anggota-anggota kelompok untuk mau melakukan diskusi terhadap proyek yang mereka sedang kerjakan. 4. Kurang jelaskan gambaran penting terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dalam suatu proyek. Dari permasalahan di atas peneliti menemukan beberapa solusi untuk permasalahan di atas 1. Latihan membangun tim dengan peran membuka tim untuk kegiatan, meningkatkan minat mereka untuk terlibat dan terbuka terhadap berinteraksi dan lebih memahami rekan. 2. Kegiatan membangun tim yang akan menugaskan berbagai peran kepada anggota tim untuk membantu mereka mengembangkan gambaran tentang apa yang posisi tertentu tersirat, dan mengembangkan rasa pemahaman apa yang masing-masing tim anggota bertanggung jawab dan apa yang tersirat dari aktivitas mereka 3. Latihan yang akan menghadapi tim dengan masalah bahwa yang terakhir harus memecahkan / mengatasi dan yang akan membantu mengembangkan mekanisme untuk memecahkan konflik di tingkat tim.

Judul Jurnal	Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 7 No. 1 PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN[7]
Peneliti	WAHYU KUSUMA PRATIWI, DWIARKO NUGROHOSENO
Tahun	2018
Volume	7
Issue	1
Metode	5 indikator kepribadian (tetapi yang di gunakan hanya 4-5 karena neuroticisme akan memiliki efek buruk pada efektivitas tim dengan mengganggu kerjasama tim) <i>opennes to experience, conscientiousness, EXTROVERT, agreeableness</i> .
Pembahasan	Hasil Penelitian Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H5 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil estimasi inner weight untuk pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien estimate sebesar 0,959696 dengan statistik sebesar 173,860745 $\geq 1,96\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung dengan deskriptif responden pada variabel kerjasama tim termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3,96 dengan indikator kepercayaan timbal balik yang tinggi memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk kerjasama tim. Ini menunjukkan dengan adanya kepercayaan timbal balik yang tinggi antar anggota tim, ketika mereka bekerja tidak memerlukan pengawasan yang ketat, sesama anggota tim tidak merasa curiga saat menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>job disc</i>. Kesimpulan Kepribadian yang terdiri dari <i>EXTROVERT, agreeableness, conscientiousness, openness to experience</i> berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Hal ini menunjukkan bahwa <i>EXTROVERT, agreeableness, conscientiousness, openness to experience</i> dapat meningkatkan kerjasama tim secara signifikan. Semakin berkepribadian seorang karyawan, maka semakin baik pula kerjasama tim yang dilakukannya.

Judul Jurnal	Jurnal Tekno Insentif. PERBANDINGAN METODE DATA MINING UNTUK PREDIKSI NILAI DAN WAKTU KELULUSAN MAHASISWA PRODI TEKNIK INFORMATIKA DENGAN ALGORITMA C4.5, NAÏVE BAYES, KNN, DAN SVM[18]
Peneliti	Sri Widaningsih
Tahun	2019
Volume	13
Issue	1
Metode	ALGORITMA C4.5, NAÏVE BAYES, KNN, DAN SVM
Pembahasan	Dalam penelitian ini memiliki objek klasifikasi data mahasiswa yang lulus 4 tahun dengan ipk 3.00 untuk memprediksikan waktu kelulusan mahasiswa prodi Teknik informatika dengan menggunakan 4 perbandingan algoritma yaitu c4.5, naïve bayes, knn dan svm. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Dengan teknik data Mining dapat diperoleh informasi-informasi yang terdapat di dalam database mahasiswa seperti pola kelulusan 2. Dari algoritma - algoritma yang diuji semuanya dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kelulusan yang diharapkan, dilihat dari nilai AUC semua algoritma terdapat dalam kategori “baik” dan “cukup” 3. Dari hasil evaluasi diperoleh hasil bahwa algoritma naïve bayes yang paling baik untuk memprediksi tingkat kelulusan yang diharapkan karena memiliki nilai akurasi tertinggi dan error terkecil dibandingkan dengan algoritma lainnya.

Judul Jurnal	The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University[8]
Peneliti	Shouvik Sanyal, and Mohammed Wamique Hisam.
Tahun	2018
Volume	20
Issue	3
Metode	Korelasi dan ANOVA yang di gunakan untuk mencari kaitan dari <i>variable independent dan dependent</i> di dalam kinerja pegawai
Pembahasan	Studi penelitian mengungkapkan bahwa kerja tim, kepemimpinan dan struktur, kepercayaan dan kinerja tim penilaian dan penghargaan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja anggota fakultas di Dhofar Universitas. Analisis regresi dan ANOVA juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara himpunan empat variabel independen dan variabel dependen kinerja karyawan. Kerja tim ditemukan variabel independen paling signifikan yang memiliki dampak paling signifikan terhadap kinerja, diikuti oleh kepercayaan di antara anggota tim, kepemimpinan yang efektif dalam tim dan sistem kinerja yang tepat penilaian dan penghargaan. Koefisien regresi R memiliki nilai 0,823 yang menunjukkan 82,3% proporsi variabilitas antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi R ² adalah 0,722 yang menunjukkan bahwa 72,2% variasi variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh Variabel independen. Nilai t – yang dihitung untuk variabel juga lebih besar dari nilai kritis. Keseluruhan hasil mengungkapkan bahwa kerja tim, kepemimpinan dan struktur, kepercayaan tim dan penilaian dan penghargaan dan variabel dependen kinerja karyawan berkorelasi positif. Penelitian ini bertujuan untuk menyoroti negatif konsekuensi dari tidak adanya konsep kerja sama tim di beberapa organisasi yang mengabaikannya peran penting sebagai keterampilan penting yang membantu dalam mengembangkan dan meningkatkan organisasi dan individu kinerja di semua lingkungan kerja.

Dari kelima jurnal yang digunakan pakai sebagai referensi dari penelitian saya bawasanya kepribadian itu sangat berpengaruh terhadap pendekatan terhadap karyawan dalam menjalin hubungan baik di dalam sebuah perusahaan dan juga sebuah kepribadian orang-orang yang berbeda juga berpengaruh dalam pembentukan tim dalam sebuah perusahaan untuk karyawannya. Lalu yang membedakan penelitian saya dengan penelitian yang sudah ada atau penelitian terdahulu yang saya gunakan sebagai referensi adalah perbedaan test kepribadian yang di gunakan yaitu saya menggunakan *MBTI* test, karena saya mau meneliti apakah *MBTI* test ini dapat mempengaruhi kinerja. Dan beriku Penjelasan dari ketiga jurnal yang saya ambil untuk penelitian ini:

- Dari artikel jurnal yang pertama dengan melakukan *assesment* kepribadian *MBTI* dapat menjadi alternatif memberikan rekomendasi profesi berdasarkan sifat kepribadian masing-masing
- Dari artikel jurnal yang kedua saya mengambil teori dan kerangka berfikir dalam melakukan perhitungan berguna untuk mencari hasil dari kepribadian itu sendiri
- Dari artikel jurnal ketiga saya mengambil kerangka berfikir dengan memberikan informasi dari kepribadiannya dapat memberikan suasana positif di lingkup kerja atau kelompok mereka
- Dari artikel jurnal ke empat merupakan jurnal tentang klasifikasi data menggunakan beberapa algoritma yang berguna untuk nantinya proses penghitungan *assesment MBTI*.
- Dari artikel jurnal ke lima saya mengadopsi kerangka berfikir kepribadian itu sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

Tabel 2.3 perbandingan algoritma

Perbandingan Algoritma	<i>Naive bayes</i> , K-Nearest Neighbor, SVM, C4.5
Judul jurnal	PERBANDINGAN METODE DATA MINING UNTUK PREDIKSI NILAI DAN WAKTU KELULUSAN MAHASISWA PRODI TEKNIK INFORMATIKA DENGAN ALGORITMA C4,5, NAÏVE BAYES, KNN DAN SVM[18]
Kesimpulan	Dari hasil perbandingan terlihat bahwa algoritma Naïve Bayes memiliki nilai yang paling baik untuk semua kategori performansi dibandingkan dengan algoritma lainnya. Untuk nilai accuracy dan AUC nilai terbesar adalah yang terbaik, sedangkan untuk error adalah nilai yang terkecil. Nilai AUC untuk Naïve Bayes dan C4.5 termasuk kedalam kategori “baik”, sedangkan untuk algoritma SVM dan kNN termasuk kedalam kategori “cukup”.

UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA

NUSANTARA