

**IMPLEMENTASI DATA MINING MENGGUNAKAN
ALGORITMA K-MEANS UNTUK MENGANALISIS KINERJA
KARYAWAN DI PT ALFAMART**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA TEKNIK**

Program Studi TEKNIK INFORMATIKA



OLEH :

NAMA : PRASTIYO HIDAYAT

NIM : 011301503125019

**FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Pengelompokan data karyawan berdasarkan atribut dapat membantu dalam proses kenaikan jabatan. Atribut adalah nama-nama property dari sebuah kelas yang menjelaskan batasan nilainya dari property yang dimiliki kelas tersebut. Metode yang bisa digunakan untuk pengelompokan data karyawan ini adalah K-MEANS. Metode ini berusaha mengelompokan data yang ada ke dalam beberapa kelompok, dimana data dalam satu kelompok mempunyai karakteristik yang sama. Data karyawan dikelompokkan menjadi tiga cluster yaitu sangat layak, cukup layak, tidak layak. Kemudian setiap cluster diklasifikasikan berdasarkan atribut mana yang lebih diprioritaskan. Cluster dengan nilai terbesar pada centroid akhir merupakan cluster yang direkomendasikan untuk kenaikan jabatan, sedangkan cluster dengan nilai terkecil pada centroid akhir merupakan cluster yang tidak naik untuk jabatan.

Kata kunci : Analisis Kinerja, Algoritma K-means.

ABTRACT

The underlying problem often encountered companies is how to manage the human resources to do the job as well as possible in order to achieve the intended purpose of the company. There is a close relationship between the competence of the employee's performance. Development of competency-based human resources is done in order to deliver results in accordance with the Organization's goals and objectives with performance standards that have been set.

Employee data based on grouping attributes can help in the process of Ascension. Attribute names are property of a class that describes the constraints worth of property belonging to the class. Methods that can be used for grouping data employees this is K-MEANS.

This method of trying to classify the data into several groups, where the data in a group have the same characteristics. Employee data is grouped into three clusters that is very viable, quite worthy, unworthy, Then each cluster are classified based on the attribute which is more dipriotiskan. Cluster with the greatest value at the end of the cluster centroid is recommended to increase the position, whereas the smallest value in the cluster centroid cluster is not the end of the ride to the Office.

Keyword: performance analysis, the K-means Algorithm.

