

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuat sebuah model dalam mengukur kinerja karyawan PT Smartfren Telecom yang diukur berdasarkan beberapa atribut seperti sasaran kinerja, pelayanan orientasi, integritas, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Dengan menggunakan metode analisis data data mining, pohon keputusan dan Algoritma C.50, sehingga dapat membuat suatu pola keputusan yang dapat diajukan sebagai landasan memberikan penghargaan dan hukuman atas kinerja karyawan PT Smartfren. Populasi data sebanyak 30 responden dengan kategori 7 pimpinan dan 23 sebagai karyawan. Adapun hasil penelitian ini yaitu Algoritma C5.0 dapat memproses data kinerja pegawai menjadi sebuah pohon keputusan serta aturan-aturan yang berguna sebagai sebuah masukan. Hasil yang diperoleh bisa dikembangkan menjadi sebuah sistem penentu keputusan sehingga dapat dijadikan untuk membantu dalam menentukan keputusan kinerja pegawai. Secara umum berdasarkan hasil evaluasi untuk data staf dengan data *training* sebanyak 23 data didapat tingkat akurasi sebesar 97%, dimana salah satu faktor yang mempengaruhi akurasi adalah data kinerja tidak memenuhi syarat yang masih kecil, hal ini bisa ditingkatkan dengan menambah jumlah data *training* yang terkait dengan data tersebut

Kata Kunci : Data Mining, Algoritma C.50 dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to create a model in measuring the performance of PT Smartfren Telecom employees which is measured based on several attributes such as performance targets, service orientation, integrity, discipline, cooperation and leadership. By using data mining data analysis methods, decision trees and the C.50 Algorithm, so that it can make a pattern of decisions that can be proposed as a basis for giving rewards and punishments for the performance of PT Smartfren employees. The population of the data is 30 respondents with 7 categories of leaders and 23 as employees. The results of this study are the C5.0 algorithm can process employee performance data into a decision tree and useful rules as input. The results obtained can be developed into a decision-making system so that it can be used to assist in determining employee performance decisions. In general, based on the evaluation results for staff data with training data as much as 23 data obtained an accuracy rate of 97%, where one of the factors that affect accuracy is that performance data does not meet the requirements which are still small, this can be increased by increasing the amount of training data related to the data

Keywords: Data Mining, C.50 Algorithm and Employee Performance