

ABSTRAK

Dalam suatu instansi pemerintahan, penilaian terhadap kinerja pegawai negeri sipil merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Salah satu aspek yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil adalah penilaian dalam hal perilaku kerja pegawai tersebut. Selain perilaku kerja tersebut, ada juga nilai sasaran kinerja pegawai yang selalu melekat pada pegawai. Data nilai sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja dapat diolah lebih lanjut untuk mengelompokkan atau memetakan hasil penilaian kinerja tersebut. Setiap tahunnya akan dilakukan evaluasi kinerja pegawai negeri sipil untuk mengambil suatu keputusan dan bahan pertimbangan dalam mengetahui kualitas kinerja yang diperoleh oleh pegawai negeri sipil. Dan dikarenakan belum adanya metode untuk mengelompokkan penilaian bagi pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Karanganyar, maka dalam tugas akhir ini penulis menerapkan *algoritma K-Means Clustering* dan evaluasi *Davies Bouldin Index* untuk mengelompokkan data penilaian kinerja pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Karanganyar. Adapun kriteria penilaian kinerja pejabat struktural yaitu Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Orientasi Pelayanan, Komitmen, Kerjasama, Kepemimpinan, dan Inisiatif Kerja. Tujuan penelitian juga untuk mengukur tingkat akurasi klasterisasi, dimana dari 5 nilai k, diperoleh bahwa pengelompokan data penilaian kinerja menjadi 3 *cluster* adalah yang terbaik. Hasil pengelompokan terhadap penilaian kinerja pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Karanganyar, didapatkan bahwa jumlah pegawai yang berada pada cluster baik (Cluster I) sebanyak 134 data (31,38%), jumlah pegawai yang berada pada cluster sangat baik (Cluster II) sebanyak 275 data (64,40%) dan jumlah pegawai yang berada pada cluster cukup baik (Cluster III) sebanyak 18 data (4,22%).

Kata kunci : *K-Means Clustering*, *Davies Bouldin Index*, Data Mining, Pengelompokan, Penilaian Kinerja

ABSTRACT

In a government agency, the performance evaluation of civil servants is significant. One aspect of the reference for assessing the performance of civil servants is the assessment of employee work behavior. In addition, there is also an employee performance target value. Data on employee performance target values and work behavior can be processed to classify performance assessment results. An evaluation of the performance of civil servants will be carried out to make a decision and material for consideration in determining the quality of performance every year. The absence of a method for classifying structural officials in the Karanganyar Government made the researchers apply the K-Means Clustering algorithm and evaluate the Davies Bouldin Index to organize performance assessment data for structural officials in the Karanganyar Government. The criteria for assessing the performance of structural officials are Employee Performance Target Value (SKP), Service Orientation, Commitment, Cooperation, Leadership, and Work Initiative. The research objective was to measure the level of clustering accuracy based on 5k values. It was found that grouping performance assessment data into 3 clusters indicates the best. The results of grouping the performance assessment of structural officials in the Karanganyar Government show that the number of employees in the good cluster (Cluster I) is 134 data (31.38%), the number of employees in the very good cluster (Cluster II) is 275 data (64.40%). The number of employees in a fairly good cluster (Cluster III) is 18 data (4.22%).

Keywords: K-Means Clustering, Davies Bouldin Index, Data Mining, Grouping, Performance Assessment

