**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai negeri sipil di instansi pemerintah merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Lembaga pemerintah mulai menetapkan manusia sebagai prioritas utama dalam pembangunan. Hal ini ditandai oleh besarnya dana yang dialokasikan untuk peningkatan sumber daya manusia. Pemerintah menyadari bahwa dalam pelaksanakan pembangunan di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki semangat kerja tinggi dalam berbagai lingkungan organisasi, pemerintahan diharapkan bisa meningkatkan pelayanan kepada masyarakat secara optimal karena aparatur pemerintah dalam hal ini adalah pegawai yang bekerja dalam lembaga pemerintah berfungsi sebagai pelayanan masyarakat dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat, maka para pegawai di tuntut untuk menjaga perilakunya di dalam menghadapi setiap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Lembaga pemerintah sebagai orgnisasi yang menuntut para pegawainya untuk memiliki kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi di harapkan. Kinerja pegawai bisa diperoleh dari berbagai hal yang menjadi kebutuhan mendasar pegawai dalam melakukan pekerjaannya yaitu diantaranya keuangan dalam hal ini gaji atau insentif serta bonus.

Provinsi Gorontalo merupakan Provinsi ke-32 dari 33 Provinsi di Negara Republik Indonesia. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Provinsi Gorontalo berjumlah 3.103 orang / 30 Oktober 2016, adapun data pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo tahun 2016 berjumlah 196 0rang.

(sumber ; Badan Kepegawaian Pengembangan dan Pelatihan Daerah (BKPPD)).

Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil. Terbitnya Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, mewajibkan setiap Pegawai Negeri Sipil menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

**Gambar 1.1.** Garafik SKP Tahun 2016

(Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo)

Berdasarkan uraian diatas pada penelitian ini akan dibuat sebuah sistem untuk Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo, karena dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo belum memiliki suatu model aplikasi dalam proses penilaian Sasaran Kinerja Pegawai, dimana pengolahan datanya masih menggunakan Microsoft Excel. Oleh sebab itu penulis membuat sistem ini agar nantinya dapat mempermudah aparatur di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo dalam melakukan Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai terhadap Pegawai Negeri Sipil dan sistem ini dibuat untuk menghindari hilangnya data SKP, Integritas data tidak terjadi sehingga rentan terjadi kesalahan, Keamanan data kurang terjamin, dan juga sulit dalam proses pengisian Lembaran Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Ada 7 Variabel Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai yaitu ; Target, Realisasi, Jumlah Kehadiran, Tepat Waktu, Kemampuan Menyelesaiakan Pekerjaan, Inisiatif Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja. (Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo)

Data Mining merupakan proses yang menggunakan teknik statistik, matematika, kecerdasan buatan, dan machine learning untuk mengekstraksi dan mengindentifikasi informasi yang bermanfaat dalam jumlah data yang besar.

(sumber ; Fairuzabadi, M Tahun 2005).

Dalam penelitian ini teknik Data Mining yang digunakan adalah Algoritma *Naïve Bayes Classifier*. *Naïve Bayes Classifier* adalah sebuah pengklasifikasi probabilitas sederhana yang mengklasifikasikan *Teorema Bayes* yang memiliki kemampuan klasifikasi serupa dengan Decesion Tree dan Neural Network. (sumber ; Sri Rahayu Kadir Tahun 2016).

Kelebihan Algoritma *Naïve Bayes Classifier* dalam klasifikasi dokumen dapat di tinjau dari prosesnya yang mengambil aksi berdasarkan data-data yang telah ada sebelumnya, oleh karena itu klasifikasi dokumen dengan metode ini dapat dipersonalisasi, agar adalah proses klasifikasi dokumen dapat di sesuaikan sesuai dengan sifat dan kebutuhan masing-masing orang. (sumber ; Sem Tahun 2011)

Dari permasalahan diatas maka penulis akan melakukan penilitian dengan judul **“Aplikasi Penerapan Algoritma *Naïve Bayes Classifier* Untuk Menentukan Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo)”.**

* 1. **Identifikasi Masalah**

1. Belum adanya sebuah sistem dalam proses Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), agar kinerja para pegawai dapat diukur dan dinilai sesuai aturan pemerintah.
2. Integritas data tidak terjadi sehingga rentan terjadi kesalahan.
3. Keamanan data kurang terjamin.
   1. **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah dari penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana cara merekayasa sebuah sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Menggunakan Algoritma *Naïve Bayes Classifier* di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo?
2. Bagaima hasil penerapan Algoritma *Naïve Bayes Classifier* dalam Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai?
   1. **Tujuan**

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui cara merekayasa sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai meggunakan Algoritma *Naïve Bayes Classifier*
2. Untuk Mengetahui hasil penerapan Algoritma *Naïve Bayes Classifier* dalam Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai.
   1. **Manfaat**

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Pengembangan Iptek.

Penilitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap

pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya untuk

penerapan Algoritma *Naïve Bayes Classifier* untuk membangun aplikasi Data Mining.

1. Praktisi.

Hasil penelitian dapat digunakan Pegawai Negeri Sipil untuk Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dengan menggunakan Algoritama *Naïve Bayes Classifier* secara dini.

1. Peneliti.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan Data Mining bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang Penerapan Data Mining Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai.