

Analisis Tingkat Korelasi Variabel Penilaian Perilaku Kerja Pegawai dengan Metode Regresi Linier Berganda

Armita Widyasuri, Lintang Yuniar Banowosari dan Dewi Agushinta Rahayu

Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat

E-mail: armitawidya@gmail.com, dewiar@staff.gunadarma.ac.id, lintang@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Komponen penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari aspek hasil yakni Sasaran Kinerja dengan bobot 60% dan aspek Perilaku dengan bobot 40%. Permasalahan terjadi pada penilaian aspek perilaku pada instansi Badan Kepegawaian Negara (BKN) dilakukan berdasarkan orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, integritas, dan kerjasama. Namun penilaian yang dilakukan masih bersifat subyektif karena tidak memiliki acuan yang pasti. Penelitian kinerja yang dilakukan di sini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Tingkat korelasi pada pegawai dengan jabatan fungsional dan struktural menunjukkan terdapat hubungan linier positif antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan adanya signifikansi antara orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, dan kerjasama terhadap integritas pada jabatan fungsional dan hasil pengujian signifikansi antara orientasi pelayanan, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan pada jabatan struktural memiliki pengaruh signifikan. Semakin baik variabel-variabel tersebut diterapkan, semakin tinggi kemampuan pegawai dalam bertindak sesuai dengan nilai, normal, dan etika. Sedangkan hasil pengujian signifikansi untuk variabel komitmen pada jabatan struktural tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata kunci : analisis, *data mining*, pegawai, variabel independen.

Pendahuluan

Pegawai atau karyawan merupakan salah satu aset penting yang harus dimiliki suatu organisasi dalam menentukan perkembangan perusahaan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimaksud adalah pegawai yang menduduki jabatan-jabatan yang berada di lingkungan Kepegawaian Negara. PNS adalah aparatur negara yang telah memenuhi persyaratan tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap untuk menduduki jabatan di pemerintahan oleh pejabat pembina kepegawaian. Setiap PNS akan mendapatkan Nomor Identitas Pegawai sebagai identitas resmi.

Kinerja atau performansi adalah target yang dapat dicapai oleh setiap pegawai, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut dengan tidak melanggar hukum dan berkesesuaian dengan nilai-nilai moralitas maupun etika [1]. Jabatan adalah kedudukan seorang pegawai ASN dalam organisasi yang mendefinisikan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga nonkementerian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN). BKN dipimpin oleh seorang Kepala. Berdasarkan dengan ketentuan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2013, BKN memiliki tugas di pemerintahan dalam bidang manajemen kepegawaian negara.

Nama jabatan PNS di lingkungan BKN sebanyak 837 jabatan terdiri dari 1 (satu) jabatan Kepala Badan Penyelenggara Pengelolaan Kepegawaian, 1 (satu) jabatan Wakil Kepala Badan Penyelenggara Pengelolaan Kepegawaian, 1 (satu) jabatan Sekretaris Utama, 4 (empat) jabatan Deputi, 1 (satu) jabatan Asisten Sekretaris Badan Pertimbangan Kepegawaian, 15 jabatan Direktur, 1 (satu) jabatan Inspektur, 5 (lima) jabatan Kepala Biro, 14 jabatan Kepala Kantor Regional BKN, 7 (tujuh) jabatan Kepala Pusat, 32 jabatan Kepala Bagian, 74 jabatan Kepala Bidang, 41 jabatan Kepala SubDirektorat, 283 jabatan Kepala Seksi, 113 jabatan Kepala Sub Bagian, 46 jabatan Kepala

Sub Bidang, 11 jabatan Kepala Unit Penyelenggara Seleksi Calon, Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara, 102 jabatan Fungsional Tertentu dan 86 jabatan Pelaksana.

Sistem merit (*merit system*) merupakan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang dari setiap pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai unsur SKP 60% dan perilaku kerja 40%. Penilaian dilaksanakan oleh pejabat penilai setahun sekali setiap akhir Desember pada tahun bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara parsial. Hasil nilai t-hitung kompensasi sebesar 4,03 dan hasil nilai t-hitung kepemimpinan sebesar 2,45. Kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,05. Hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil nilai F-hitung sebesar 43,801, lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,35. Angka R-square sebesar 7,64%, berarti bahwa 7,64% kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar dipengaruhi variabel kompensasi dan kepemimpinan [2].

Data mining adalah teknik untuk menelusuri data kemudian membuat model yang digunakan untuk mencari pola data lain yang tidak berada dalam basis data yang disimpan [3]. Metode-metode *data mining*, antara lain:

1. *Association*, metode yang menemukan suatu kombinasi *item* yang muncul bersamaan. Dalam dunia bisnis, sering disebut dengan *Affinity Analysis* atau *Market Basket Analysis*. Aturan *Association* biasanya menggunakan pola “jika (if)” mewakili *antecedent* dan “maka (then)” mewakili *consequent*, bersamaan dengan pengukuran *support (coverage)* dan *confidence (accuracy)* yang terasosiasi dalam aturan. Fungsi *association rules* sering kali disebut dengan “Market Basket Analysis”, digunakan untuk menentukan kombinasi di antara himpunan *item*. *Market Basket Analysis* adalah kebiasaan membeli konsumen dengan mencari asosiasi dan kombinasi antara *item-item* berbeda [4]. Penelitian yang terkait mengenai metode asosiasi tentang pemanfaatan *data mining* untuk penempatan buku di perpustakaan menggunakan metode

association rule, bertujuan untuk penentuan pola dan kesesuaian penempatan buku dengan kebutuhan anggota sehingga dapat diketahui *support* dan *confidence* antara buku-buku yang sering dipinjam. Dengan metode tersebut penentuan pola penempatan buku dapat dilakukan dengan melihat hasil dari kecenderungan pengunjung melakukan peminjaman buku berdasarkan kombinasi 2 (dua) *item set*. Hasil dari penelitian ini adalah kecocokan hasil yang diperoleh, yaitu *confidence* 100% Kimia dan Fisika, Biologi dan Fisika, Sosiologi dan Fisika dengan perhitungan manual dan menggunakan perangkat lunak pengujian XLminer. Pengetahuan baru yang dapat diperoleh berdasarkan hasil perhitungan algoritma apriori dan sistem yang dibangun dapat dilakukan pengaturan tata letak buku secara berdekatan untuk memudahkan keberadaan buku yang akan dipinjam oleh pengunjung [5].

2. *Forecasting* (peramalan), seni dan ilmu untuk memperkirakan kejadian di masa depan. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan pengambilan data historis dan memproyeksikannya ke masa mendatang dengan suatu bentuk model matematis. Selain itu, bisa juga merupakan prediksi intuisi yang bersifat subyektif. Atau dapat juga dilakukan dengan menggunakan kombinasi model matematis yang disesuaikan dengan pertimbangan yang baik dari seorang manajer [6]. Penelitian yang terkait dengan metode peramalan tentang prediksi jumlah mahasiswa registrasi per semester menggunakan linier regresi pada universitas Ichsan Gorontalo, bertujuan membangun aplikasi untuk memprediksi jumlah mahasiswa registrasi. Berdasarkan hasil penelitian dari 2 (dua) prodi yang dipilih yakni prodi Teknik Informatika didapatkan hasil tingkat akurasi 95.76%, dan untuk prodi Ilmu Hukum didapatkan tingkat akurasi 92.31%, dengan demikian aplikasi yang sudah dibangun layak untuk digunakan [7].
3. *Clustering*, merupakan suatu metode untuk mencari dan mengelompokkan data yang memiliki kemiripan karakteristik (*similarity*) antara satu data dengan data yang lain. *Clustering* merupakan salah satu metode *data mining* yang bersifat tanpa arahan (*unsupervised*), maksudnya metode ini diterapkan tanpa adanya latihan (*training*) dan tanpa ada guru (*teacher*) serta tidak memerlukan target *output* [8]. Penelitian yang terkait mengenai metode *clustering* tentang analisis pola masa studi mahasiswa di Fakultas Teknik Universitas Darma Persada menggunakan metode *clustering K-Means*. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis pola lama studi mahasiswa Fakultas Teknik Uni-

versitas Darma Persada dari data akademik angkatan 2009 hingga 2014 dengan menggunakan variabel jurusan, daerah asal, umur, jenis kelamin, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Satuan Kredit Semester (SKS), tahun masuk dan lama studi. Hasil dari penelitian ini pembagian data pada masing-masing *cluster* adalah 1 berjumlah 556 data (26%), *cluster* 2 berjumlah 414 data (19%), *cluster* 3 berjumlah 189 data (9%) dan *cluster* 4 berjumlah 1010 data (46%). Selanjutnya, yang memiliki lama studi lebih dari 4 tahun terdapat pada *cluster* 2, *cluster* 3, *cluster* 4 dan mahasiswa yang memiliki masa studi 4 tahun ada pada *cluster* 1 [9].

4. *Classification*, suatu pekerjaan menilai objek data untuk memasukkan ke dalam kelas tertentu dari sejumlah kelas yang tersedia. Dalam klasifikasi, terdapat dua pekerjaan utama yang dilakukan, yaitu pembangunan model sebagai *prototype* untuk disimpan sebagai memori dan penggunaan model tersebut untuk melakukan pengenalan/ klasifikasi/ prediksi pada suatu objek data lain agar diketahui di kelas mana objek data tersebut dalam model yang sudah disimpannya. Penelitian terkait dengan metode *classification* tentang penerapan data mining untuk memprediksi tingkat kesesuaian penempatan pegawai terhadap jabatan yang diduduki pada Badan Penyelenggara Pengelolaan Kepegawain menggunakan metode *decision tree* dengan algoritma C4.5, bertujuan untuk mengukur tingkat kesesuaian pegawai terhadap jabatan yang didudukinya dengan melibatkan data dalam jumlah yang besar. Hasil dari penelitian adalah akurasi kesesuaian antara pegawai dengan jabatan berdasarkan pengujian terhadap hasil klasifikasi metode *decision tree* dan algoritma C4.5 yang dilakukan menggunakan *data mining* 90% dan data uji 10% ialah sebesar 90,26% [10].
5. *Sequential Pattern Mining*, digunakan untuk mencari data yang memiliki urutan, data tersebut bisa merupakan urutan transaksi. *Sequential pattern mining* pertama kali diperkenalkan oleh Agrawal dan Srikant. Proses *sequential pattern mining* dapat digambarkan sebagai adanya sejumlah *sequence*, setiap *sequence* terdiri atas sederehan elemen, dan setiap elemen terdiri atas sejumlah *item*, serta diberikan nilai *minimum-support* [11]. Penelitian yang terkait mengenai metode ini menggunakan SPADE untuk memprediksi pembelian *spare part* dan aksesoris komputer pada kedatangan kembali konsumen. Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi transaksi berdasarkan pola yang terjadi dari jumlah pengunjung di Toko Seagate Komputer Situbondo yang diharapkan

dapat memberikan masukan baru mengenai masalah penjualan *spare part* dan aksesoris komputer. Berdasarkan hasil percobaan, algoritma SPADE akurat dan dapat diterapkan pada prediksi kedatangan konsumen. Dengan menggunakan metode SPADE dapat diketahui prediksi kedatangan konsumen yang akan datang diketahui dengan hasil akurasi 75%. Kekuatan rule yang dihasilkan terpengaruh pada *input* nilai *minimum support* dan jumlah data transaksi, sedangkan nilai *minimum confidence* tidak berpengaruh terhadap kekuatan *rule* [12].

6. *Deviation Analysis*, digunakan untuk mencari kasus yang bertindak sangat berbeda dari normalnya. *Deviation Analysis* yang paling umum digunakan adalah mengidentifikasi kasus yang tidak normal diantara jutaan transaksi. Tidak ada teknik standar dalam *deviation analysis*, biasanya menggunakan *decision trees*, *clustering* atau *Neural Network*.
7. *Regression* adalah salah satu teknik data mining yang sering digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat hubungan antara variabel dependen atau akibat dapat diprediksikan melalui variabel independen atau penyebab, secara individual. Analisis regresi erat hubungannya dengan korelasi, setiap regresi pasti memiliki korelasi, tetapi tiap korelasi belum tentu bisa dilanjutkan ke proses regresi [13]. Regresi merupakan metode pengambilan keputusan yang sering digunakan dalam pengembangan model matematis [14].

Penelitian memprediksi tingkat inflasi bulanan di Indonesia menggunakan regresi linier berganda pernah dilakukan. Hasil dari penelitian ini adalah model regresi linier berganda yang dihasilkan, yaitu $Y = 0,241X_1 + 0,164X_2 + 0,271X_3 + 0,07X_4 + 0,040X_5 + 0,060X_6 + 0,169X_7 - 0,010$. Adapun nilai koefisien regresi sebesar 0,999 dan koefisien determinasi sebesar 0,997 (99,7%). Performa model regresi linier berganda yang dibentuk dari *data training* dan divalidasi pada *data testing* memberikan tingkat akurasi prediksi yang cukup baik dengan nilai dengan nilai Mean Absolute Deviation (MAD) sebesar 0.0380, Mean Square Error (MSE) 0.0023, dan nilai Root Mean Square Error (RMSE) sebesar 0.0481 [15].

Penelitian yang terkait mengenai *data mining* dengan metode regresi linier berganda ialah penerapan algoritma ini pada data pabrik gula Rendeng Kudus yang bertujuan untuk mengestimasi jumlah gula yang mampu dihasilkan oleh para petani tebu, sehingga ke depannya mampu meningkatkan jumlah produksi gula. Hasil dari penelitian ini adalah pada akurasi tingkat kepercayaan 95% diperoleh koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,990740634 dan koefisien determinasi (R²) adalah 0,981567003. Sedangkan nilai hasil estimasi hampir

mendekati data yang sebenarnya, yaitu 180,8261724 kuintal dengan *Root Mean Square Error* (RMSE) sebesar 0,00624 [16].

Penelitian yang dilakukan Muriyatmoko tentang analisis volume terhadap sitasi menggunakan regresi linier pada jurnal bereputasi di Indonesia bertujuan untuk menganalisis korelasi antara volume terhadap jurnal sitasi. Data hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai *Multiple R* = 0.04 yang disesuaikan tingkat hubungan koefisien signifikansi dapat diklasifikasikan bahwa antara volume terhadap jumlah sitasi jurnal mempunyai korelasi yang sangat lemah (diabaikan). Sedangkan nilai *R Square* = 0.002 mengindikasikan bahwa faktor yang mempengaruhi jumlah sitasi jurnal hanya 0.2% ditinjau dari jumlah volume dan sisanya 99.8% dipengaruhi oleh faktor lain [17].

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai *data mining* dengan berbagai metode dan permasalahan yang terjadi, maka sebagai langkah dan solusi dalam penyelesaian terhadap uraian tersebut Peneliti mengajukan teknik *data mining* menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 605 pegawai dengan jabatan fungsional dan 243 pegawai dengan jabatan struktural. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tingkat korelasi orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan terhadap integritas pada jabatan fungsional dan jabatan struktural di Instansi BKN.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan terdiri dari 6 (enam) tahap, yaitu tahap pendefinisian tujuan, pengumpulan data, persiapan data, pemodelan, pengujian hasil, dan implementasi hasil, seperti pada Gambar 1.



Gambar 1: Metode Penelitian

Tahap Pendefinisian Tujuan

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan informasi yang bersifat lebih objektif, akurat dan mendapatkan informasi sebagai berikut:

1. Pengaruh korelasi antara orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama terhadap integritas pegawai dengan jabatan fungsional.
2. Pengaruh korelasi antara orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan terhadap integritas pegawai dengan jabatan struktural.

Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi, observasi dan wawancara. Metode dokumentasi di sini mengumpulkan informasi seperti hasil penilaian diklat pegawai, data riwayat jabatan pegawai, serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode observasi mengumpulkan data penelitian yang spesifik dan otentik dengan melakukan pengamatan langsung terhadap proses penilaian kinerja perilaku pegawai ke lokasi penelitian yaitu kantor BKN pusat yang berlokasi di Jl. Mayjend. Sutoyo No. 12 Cililitan Jakarta Timur 13640. Metode wawancara dilakukan pada bagian kinerja pegawai dari instansi BKN, bertujuan untuk mengetahui segala sesuatu yang berhubungan dengan proses penilaian kinerja perilaku pegawai yang ada, didapatkan hasil data yang akan digunakan yaitu:

1. Data Internal merupakan data yang berasal dari dalam instansi BKN
 - (a) Data pegawai, pada penilaian perilaku pegawai status kelengkapan terbagi menjadi 2 (dua) kelompok jabatan, yaitu Pejabat Struktural (JST) dan Pejabat Fungsional atau Pelaksana (JFT/ JF). Status kelengkapan adalah kondisi kelengkapan status penilai pegawai terkait kepemilikan Atasan, Teman/ *Peer*, dan Bawahan. Setiap kondisi status terdapat bobot persentasi yang berbeda-beda yang dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1: Bobot Setiap Status Kelengkapan

Status Kelengkapan	Atasan (%)	Teman/ Peer (%)	Bawahan (%)
JST (Pejabat Struktural)			
Status 1	60	20	20
Status 2		50	50
Status 3	60		40
Status 4	60	40	
Status 5			100
Status 6		100	
Status 7	100		
JFT (Pejabat Fungsional) atau Pelaksana			
Status 8	60	40	
Status 9		100	
Status 10	100		

- (b) Informasi kriteria dan bobot digunakan dalam penilaian kinerja perilaku pegawai. Kriteria penilaian perilaku untuk jabatan JST terbagi menjadi 6 (enam) aspek diantaranya orientasi pelayanan, komitmen, integritas, kerjasama, disiplin, dan kepemimpinan. Sedangkan untuk jabatan JFT hanya dibagi menjadi 5 (lima) aspek, yaitu orientasi pelayanan, komitmen, integritas, kerjasama, dan disiplin. Setiap pilihan pada pernyataan memiliki bobot dari 1 hingga 5.
- (c) Form penilaian kinerja perilaku pegawai yang sekarang digunakan. Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) pilihan yang harus dipilih.
- (d) Nilai perilaku setiap pegawai dengan perhitungan sesuai status kelengkapan.

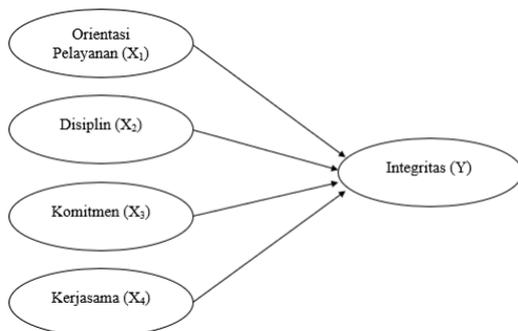
2. Data Eksternal, didapatkan dari luar instansi BKN yang dapat berpengaruh terhadap penyusunan penilaian kinerja perilaku pegawai adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Tahap Persiapan Data

Pada tahap ini, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

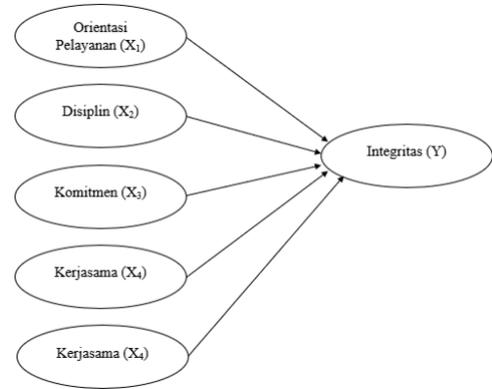
1. Penentuan variabel independen dan variabel dependen, sebagai berikut:
 - (a) Variabel independen atau bebas yaitu orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan. Variabel kepemimpinan merupakan variabel khusus diperuntukan pegawai dengan jabatan struktural.
 - (b) Variabel dependen atau terikat yaitu integritas pegawai.

Gambar 2 merupakan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen pada pegawai dengan jabatan fungsional.



Gambar 2: Hubungan Antar Variabel Pada Pegawai Dengan Jabatan Fungsional

Gambar 3 merupakan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen pada pegawai dengan jabatan struktural.



Gambar 3: Hubungan Antar Variabel Pada Pegawai Dengan Jabatan Struktural

2. Pemilihan data, hasil proses dari pemilihan atribut dapat dilihat pada tabel 2 yang merupakan sampel data penilaian perilaku pegawai dari data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 20 data pegawai.

Tabel 2: Hasil Pemilihan Data

Orientasi Pelayanan	Disiplin	Komitmen	Integritas	Kerjasama	Kepemimpinan	Nilai Akhir
78,8	79,2	82,4	84,8	77,2	82	80,7
98,4	107,2	116	114,4	81,6	116,8	105,7
18,4	19,2	19,2	19,2	16,8	15,2	18
104,2	112,6	117,8	110,4	121,6	110,2	112,8
68,8	69	78,4	67,4	71,8	70,4	70,9
70,4	72	76,8	71,2	68,8	71,2	71,7
108,4	105,2	111,2	105,2	105,2	108,4	106,9
79,6	80	79,6	80	80	80	79,8
97,5	97,5	97	97,5	93,5	96,5	96,5
91,4	89	85,6	90,8	82,4	86,2	87,5
99,6	98,8	97,6	98	93,2	98	97,5
62	72	77,6	71,6	71,2	68,4	70,4
93,6	96	97,6	97,6	86,4	95,2	94,4
80,8	81,2	83,2	82	78,4	75,6	80,2
82,4	75,6	89,6	89,6	84,8	90	85,3
36	38,4	40	38,4	34,4	38	37,5
89,2	86,4	88	89,6	90,8	92	89,3
87,6	83,6	84,8	79,2	76,4	81,2	82,1
97,4	99,2	97,2	98,2	95,2	97,4	97,4
87,6	88	83,2	96,4	91,2	93,6	90

3. Pembersihan data, untuk menghilangkan baris yang tidak memiliki nilai terdapat 2 (dua) proses:
 - (a) Cleaning, data yang dihapus adalah data pegawai yang memperoleh nilai 0 pada penilaian perilaku pegawai tersebut pada semua atribut penilaian. Tabel 3 menjelaskan bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki nilai 0 di setiap atributnya, sehingga data pegawai yang memiliki nilai 0 tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3: Batas Minimum dan Maksimum Data

No	Atribut	Nilai Minimum	Nilai Maksimal
Jabatan JFT dan JFU			
1	Orientasi Pelayanan	0	165,6
2	Disiplin	0	177,6
3	Komitmen	0	165,6
4	Integritas	0	162,4
5	Kerjasama	0	162,4
Jabatan JST			
1	Orientasi Pelayanan	14,8	132,8
2	Disiplin	14,8	132,8
3	Komitmen	14,4	145,6
4	Integritas	16,0	137,6
5	Kerjasama	15,2	140,0
6	Kepemimpinan	15,62	129,6

- (b) Analisis outliers, yaitu data yang muncul dengan nilai-nilai yang jauh atau beda dengan sebagian besar nilai lain dalam kelompoknya. Untuk mengetahui nilai outliers menggunakan persamaan:

$$t_{1,2} = \bar{x} \pm 2s \tag{1}$$

Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4: Hasil Analisis Outliers

	\bar{x}	s	t_1	t_2
Jabatan JFT dan JFU				
Orientasi Pelayanan	86,25587	12,86158	25,72316	60,53271
Disiplin	87,25884	13,02253	113,3039	61,21379
Komitmen	88,48264	12,49635	113,4753	63,48995
Integritas	87,91273	12,68572	113,2842	62,54129
Kerjasama	86,05124	12,69214	111,4355	60,66696
Jabatan JST				
Orientasi Pelayanan	86,76296	15,05103	116,865	56,66091
Disiplin	87,79959	15,08282	117,9652	57,63394
Komitmen	88,64486	15,01349	118,6718	58,61787
Integritas	88,37572	15,053	118,4817	58,26973
Kerjasama	86,46132	15,0092	116,4797	56,44292
Kepemimpinan	86,83663	15,37723	117,5911	56,08216

Tahap Pemodelan

Dalam tahapan proses pemodelan, metode yang diusulkan adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan [15]:

1. Pengujian asumsi klasik, terbagi menjadi 2:

- (a) Uji normalitas, digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal *probability plot* dan uji statistik.
- (b) Uji multikolinieritas, digunakan untuk mengetahui apakah ada kolerasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan menggunakan SPSS versi 26. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini diuji menggunakan perhitungan koefisien korelasi dan koefisien. Dasar pertimbangan sebagai berikut:

• Jika nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

• Jika nilai tolerance < 10% dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Analisis Linier Berganda

Tujuan tahap ini adalah menguji hubungan fungsional yang terjadi antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini dirumuskan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e \tag{2}$$

Keterangan:

Y = Integritas (variabel dependen)

X₁ = Orientasi pelayanan

X₂ = Disiplin

X₃ = Komitmen

X₄ = Kerjasama

X₅ = Kepemimpinan

b₁ = Koefisien regresi variabel orientasi pelayanan

b₂ = Koefisien regresi variabel disiplin

b₃ = Koefisien regresi variabel komitmen

b₄ = Koefisien regresi variabel kerjasama

b₅ = Koefisien regresi variabel kepemimpinan

e = Error

3. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel independen dalam model. Apabila R² mendekati 1 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R² mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen [18].

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda bertujuan untuk menguji hipotesis korelasi pada variabel orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan terhadap variabel integritas pada pegawai dengan jabatan fungsional dan struktural.

5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji T.

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen mempunyai hubungan linier (signifikan) atau tidak linier (tidak signifikan) [19]. Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikansinya adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut :

- (a) Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).
- (b) Apabila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen [20].

Tahap Pengujian Hasil

Pengujian pengukuran akurasi implementasi regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Tahap Implementasi Hasil

Pada tahap ini pengetahuan atau informasi yang telah diperoleh akan diatur dan dipresentasikan dalam bentuk khusus sehingga dapat digunakan oleh pengguna. Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi instansi BKN sebagai masukan dalam pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Hasil dan Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 848 record. Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) variabel, yaitu :

- 1. Orientasi pelayanan
- 2. Disiplin
- 3. Komitmen

- 4. Kerjasama, dan
- 5. Kepemimpinan

Uji normalitas, terdiri dari 2 (dua) cara dalam mendeteksi distribusi normal atau tidak, yaitu:

- 1. Analisis Grafik, Ketentuan pengujian normalitas adalah:
 - (a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 2. Analisis Statistik, untuk memastikan hasil uji normalitas data. Analisis statistik menggunakan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas dengan analisis statistik non-parametrik untuk pegawai dengan jabatan fungsional. Sebanyak 559 data pegawai dengan jabatan fungsional pada penelitian ini dan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,84 lebih besar dari ($>$) 0,05, seperti pada Tabel 5.

Tabel 5: Hasil Normalitas Pegawai Dengan Jabatan Fungsional

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		559
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07408117
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.033
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^d

Tabel 6 merupakan hasil uji normalitas dengan analisis statistik non-parametrick untuk pegawai dengan jabatan struktural. Sebanyak 217 data pegawai dengan jabatan fungsional pada penelitian ini dan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari ($>$) 0,05.

Tabel 6: Hasil Normalitas Pegawai Dengan Jabatan Struktural

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		217
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60465707
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.050
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas baik menggunakan analisis grafik maupun analisis statistik,

menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal sehingga data layak digunakan dalam model regresi karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas, mendapatkan hasil analisis interkorelasi antara variabel bebas yang ditandai dengan nilai standar *error* kurang dari satu ($\text{Std.Error} < 1$), yaitu $X_1 = 0,036$, $X_2 = 0,042$, $X_3 = 0,042$, dan $X_4 = 0,037$, semua variabel independen kurang dari satu. Serta nilai koefisien beta juga kurang dari satu yaitu, $X_1 = 0,172$, $X_2 = 0,385$, $X_3 = 0,124$, dan $X_4 = 0,223$. Maka selain dilihat dari nilai standar error dan koefisien beta adalah dengan nilai VIF dan Tolerance. Nilai VIF untuk $X_1 = 2,864$, $X_2 = 4,058$, $X_3 = 2,989$, dan $X_4 = 2,808$ maka $\text{VIF}(X_1, X_2, X_3, X_4) < 10$, serta nilai Tolerance untuk $X_1 = 34,9\%$, $X_2 = 24,6\%$, $X_3 = 33,5\%$, dan $X_4 = 35,6\%$ maka $\text{Tolerance}(X_1, X_2, X_3, X_4) > 10\%$. Dapat disimpulkan bahwa standar error rendah dan multikolinieritas untuk pegawai dengan jabatan fungsional tidak terdeteksi antar variabel bebas dalam model regresi. Tingkat korelasi pada pegawai dengan jabatan fungsional antara variabel orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, dan kerjasama terhadap variabel integritas adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi antara orientasi pelayanan terhadap integritas sebesar 0,172, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif antara variabel (X_1) terhadap variabel (Y).
2. Koefisien korelasi antara disiplin terhadap integritas sebesar 0,385, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif antara variabel (X_2) terhadap variabel (Y).
3. Koefisien korelasi antara komitmen terhadap integritas sebesar 0,124, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif antara variabel (X_3) terhadap variabel (Y).
4. Koefisien korelasi antara kerjasama terhadap integritas sebesar 0,223, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif antara variabel (X_4) terhadap variabel (Y).

Hasil diagnosa kolinier atau *colinearity diagnostics* yang diperhatikan *Eigenvalue* dan *Condition Index*. Jika *Eigenvalue* lebih dari 0,01 atau *Condition Index* kurang dari 30, maka dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinieritas tidak terjadi di dalam model regresi. Hasil pengujian penelitian ini untuk pegawai dengan jabatan fungsional, *Eigenvalue* bernilai $0,001 = 0,001$ atau *Condition Index* bernilai $78,847 > 30$, maka dapat disimpulkan terdapat indikasi terjadi adanya multikolinieritas.

Hasil analisis interkorelasi antara variabel bebas yang ditandai dengan nilai standar *error* kurang dari satu ($\text{Std.Error} < 1$), yaitu $X_1 = 0,059$, $X_2 = 0,073$, $X_3 = 0,062$, $X_4 = 0,065$, dan $X_5 = 0,040$, semua variabel independen kurang dari satu. Serta nilai koefisien beta juga kurang dari

satu yaitu, $X_1 = 0,180$, $X_2 = 0,294$, $X_3 = 0,023$, $X_3 = 0,271$, dan $X_4 = 0,170$. Maka selain dilihat dari nilai standar error dan koefisien beta adalah dengan nilai VIF dan Tolerance. Nilai VIF untuk $X_1 = 3,804$, $X_2 = 6,054$, $X_3 = 3,802$, $X_4 = 3,985$, dan $X_5 = 2,368$ maka $\text{VIF}(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) < 10$, serta nilai Tolerance untuk $X_1 = 26,3\%$, $X_2 = 16,5\%$, $X_3 = 26,3\%$, $X_4 = 25,1\%$, dan $X_5 = 42,2\%$ maka $\text{Tolerance}(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) > 10\%$. Dapat disimpulkan bahwa standar error rendah dan multikolinieritas untuk pegawai dengan jabatan fungsional tidak terdeteksi antar variabel bebas dalam model regresi. Tingkat korelasi pada pegawai dengan jabatan struktural antara variabel orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan terhadap variabel integritas adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi antara orientasi pelayanan terhadap integritas sebesar 0,180, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif antara variabel (X_1) terhadap variabel (Y).
2. Koefisien korelasi antara disiplin terhadap integritas sebesar 0,294, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif antara variabel (X_2) terhadap variabel (Y).
3. Koefisien korelasi antara komitmen terhadap integritas sebesar 0,023, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif antara variabel (X_3) terhadap variabel (Y).
4. Koefisien korelasi antara kerjasama terhadap integritas sebesar 0,271, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif antara variabel (X_4) terhadap variabel (Y).
5. Koefisien korelasi antara kepemimpinan terhadap integritas sebesar 0,170, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier positif antara variabel (X_5) terhadap variabel (Y).

Hasil diagnosa kolinier atau *colinearity diagnostics* yang diperhatikan *Eigenvalue* dan *Condition Index*. Jika *Eigenvalue* lebih dari 0,01 atau *Condition Index* kurang dari 30, maka dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinieritas tidak terjadi di dalam model regresi. Hasil pengujian penelitian ini untuk pegawai dengan jabatan struktural *Eigenvalue* bernilai $0,001 = 0,001$ atau *Condition Index* bernilai $105,679 > 30$, maka dapat disimpulkan terdapat indikasi terjadi adanya multikolinieritas.

Uji koefisien regresi linier berganda, berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,513 + 0,172X_1 + 0,385X_2 + 0,124X_3 + 0,223X_4 \quad (3)$$

Tabel 7: Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pegawai Dengan Jabatan Fungsional

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
(Konstanta)	9.513	4.198	.000
Orientasi Pelayanan	.172	4.788	.000
Disiplin	.385	9.054	.000
Komitmen	.124	2.955	.003
Kerjasama	.223	6.040	.000

Tabel 8: Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pegawai Dengan Jabatan Struktural

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
(Konstanta)	6.706	2.152	.033
Orientasi Pelayanan	.180	3.039	.003
Disiplin	.294	4.038	.000
Komitmen	.023	.367	.714
Kerjasama	.271	4.196	.000
Kepemimpinan	.170	4.246	.000

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,706 + 0,180X_1 + 0,294X_2 + 0,023X_3 + 0,271X_4 + 0,170X_5 \quad (4)$$

Koefisien Determinasi, yang diperoleh untuk pegawai dengan jabatan fungsional dan struktural semakin mendekati 1 sehingga pengaruh variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin kuat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Nilai *error* untuk pegawai dengan jabatan fungsional sebesar 0,278 (27,8%). Sedangkan untuk pegawai dengan jabatan struktural sebesar 0,204 (20,4%).

Koefisien Korelasi Berganda, pada pegawai dengan jabatan fungsional memperoleh koefisien determinan sebesar 0,722, sehingga nilai koefisien korelasi berganda memperoleh $R = 0,849$. Sedangkan pada pegawai dengan jabatan struktural memperoleh koefisien determinan sebesar 0,796, sehingga nilai koefisien korelasi berganda memperoleh $R = 0,892$.

Pegujian Hipotesis menggunakan uji F (pengaruh model) dan uji T (pengaruh secara individual). Tabel 9 menjabarkan hasil seluruh pengujian dalam penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam menganalisis tingkat korelasi antara orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan terhadap integritas pada pegawai dengan jabatan fungsional dan struktural menggunakan *data mining* dengan metode analisis regresi linier berganda untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan, maka beberapa hasil memberikan informasi sebagai berikut:

1. Tingkat korelasi pada pegawai dengan jabatan fungsional dan struktural menunjukkan terdapat hubungan linier positif antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil tersebut dapat dilihat dari meningkatnya nilai orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan akan meningkat juga nilai integritas pegawai pada jabatan fungsional dan struktural.

Tabel 9: Hasil Keseluruhan Pengujian

No	Jenis Pengujian	Jabatan Fungsional	Jabatan Struktural
1	Uji Normalitas	Data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.	Data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.
2	Uji Multikolinieritas	Standar <i>error</i> rendah dan multikolinieritas tidak terdeteksi antar variabel bebas dalam model regresi.	Standar <i>error</i> rendah dan multikolinieritas terdapat indikasi terjadi adanya multikolinieritas dalam model regresi.
3	Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	Setiap variabel penilaian kinerja pegawai, yaitu orientasi pelayanan, disiplin, komitmen dan kerjasama berpengaruh positif terhadap variabel integritas.	Setiap variabel penilaian kinerja pegawai, yaitu orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel integritas.
4	Pengujian Hipotesis Pertama (Uji T-1)	Variabel orientasi pelayanan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel integritas.	Variabel orientasi pelayanan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel integritas.
5	Pengujian Hipotesis Kedua (Uji T-2)	Variabel disiplin terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel integritas.	Variabel disiplin terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel integritas.
6	Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji T-3)	Variabel komitmen terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel integritas.	Variabel komitmen tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel integritas.
7	Pengujian Hipotesis Keempat (Uji T-4)	Variabel kerjasama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel integritas.	Variabel kerjasama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel integritas.
8	Pengujian Hipotesis Kelima (Uji T-5)	-	Variabel kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel integritas.
9	Pengujian Hipotesis Keenam (Uji F) $F_{hitung} > F_{tabel}$	Terdapat pengaruh yang signifikan antara orientasi pelayanan, disiplin, komitmen dan kerjasama secara bersama-sama	Terdapat pengaruh yang signifikan antara orientasi pelayanan, disiplin, komitmen kerjasama, dan kepemimpinan secara bersama-

2. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada pegawai dengan jabatan fungsional sehingga semakin baik orientasi pelayanan, disiplin, komitmen dan kerjasama yang diterapkan pegawai, semakin tinggi kemampuan pegawai dalam bertindak sesuai dengan nilai, normal dan etika dalam organisasi.
 3. Hasil pengujian signifikansi pada pegawai dengan jabatan struktural menunjukkan bahwa variabel orientasi pelayanan, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel integritas sehingga semakin baik variabel tersebut diterapkan, semakin tinggi kemampuan pegawai dalam bertindak sesuai dengan nilai, normal, dan etika.
 4. Hasil pengujian signifikansi untuk variabel komitmen pada pegawai dengan jabatan struktural menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel orientasi, yang diartikan bahwa kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi tidak berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika.
- [2] I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, dan Ida Bagus Rai Adnyana, "Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi", Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Vol. 2 No.2, Denpasar, April 2013.
 - [3] Eko Prasetyo, "Data Mining Mengolah Data menjadi Informasi dengan Matlab", Yogyakarta, Andi, 2009.
 - [4] Setiawati Dewi Dinda, "Penggunaan Metode Apriori Untuk Analisa Keranjang Pasar Pada Data Transaksi Penjualan Minimarket Menggunakan Java&MySQL", Skripsi, Fak. Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi, Universitas Gunadarama, 2009.
 - [5] Robi Yanto & Hendra Di Kesuma, "Pemanfaatan Data Mining Untuk Penempatan Buku Di Perpustakaan Menggunakan Metode Association", Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi (JatISI), Vol. 4 No. 1, DOI: <https://doi.org/10.35957/jatisi.v4i1.83>, Palembang, 2017.
 - [6] Jay Heizer & Barry Render, "Manajemen Operasi Buku 1", Edisi 9, Jakarta, Salemba Empat, 2009.
 - [7] Amiruddin B & Reziwati Ishak, "Prediksi Jumlah Mahasiswa Reregistrasi Per Semester", ILKOM Jurnal Ilmiah, Vol.10 No.2, DOI: 10.33096/ilkom.v10i2.274.136-143, 2018.
 - [8] Budi Santosa, "Data Mining Teknik Pemanfaatan Data untuk Keperluan Bisnis", Yogyakarta, Graha Ilmu, 2007.
 - [9] Ayu Hardianti & Dewi Agushinta. R, "Analisis Pola Masa Studi Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Darma Persada Menggunakan Metode Clustering K-Means", Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JTIK), Vol.7 No.4, DOI: <http://dx.doi.org/10.25126/jtiik.2020741001>, Surabaya, 2020.
 - [10] Edi Karnoto, "Penerapan Data Mining Untuk Memprediksi Tingkat Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Jabatan Yang Diduduki Pada Badan Penyelenggara Pengelolaan Kepegawaian Menggunakan Metode Decision Tree Dengan Algoritma C4.5", Thesis, Universitas Gunadarma, Oktober 2018.
 - [11] Agrawal. R dan Srikant. R, "Mining Sequential Patterns", Department of Computer Science, University of Wisconsin, Madison, 1995.
 - [12] Riqky Juliastio & Gunawan, "Sequential Pattern Mining dengan SPADE untuk Prediksi Pembelian Spare Part dan Aksesoris Komputer pada Kedatangan Kembali Konsumen", Seminar Nasional: Inovasi dalam Desain dan Teknologi, 2015.

Penutup

Analisis tingkat korelasi antara orientasi pelayanan, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan terhadap integritas pada pegawai dengan jabatan fungsional dan struktural menggunakan *data mining* dengan metode analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatnya kelima variabel independen menunjukkan meningkatnya integritas pegawai fungsional dan pegawai struktural di lingkungan instansi BKN.

Pertimbangan untuk penelitian selanjutnya adalah penggunaan data yang lebih *update* dikarenakan data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat dinamis sehingga akan terjadi perubahan data yang disebabkan dari beberapa faktor diantaranya, penambahan pegawai baru, perpindahan jabatan, pegawai pensiun, serta meninggal dunia. Penggunaan metode sebagai *data mining tool* seperti *Bayesian Classifier*, *Decision Trees*, *Naïve Bayes* serta aplikasi lainnya seperti Rapidminer dan WEKA sebagai pembanding yang dapat digunakan untuk melakukan pengembangan pengujian.

Daftar Pustaka

- [1] Prawiro Santono, Suyadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta, BPF, 1992.

- [13] Douglas C. Montgomery, Elizabeth A. Peck and G. G. Vining, "Introduction to Linear Regression Analysis", 5th ed., ISBN-13: 978.047.054.281.1, John Wiley & Sons, 2012.
- [14] Nawari, "Analisis Regresi MS Excel dan SPSS", Jakarta, Elex Media Komputindo, 2010.
- [15] Amrin, "Data Mining Dengan Regresi Linier Berganda Untuk Peramalan Tingkat Inflasi", Jurnal Techno Nusa Mandiri, Vol.13, Maret 2016.
- [16] Ariani Karina Dian, "Penerapan Algoritma Regresi Linier Berganda pada Data Pabrik Gula Rendeng Kudus", Skripsi, Universitas Dian Nuswantoro, 2015.
- [17] Dihin Muriyatmoko, "Analisa Volume Terhadap Sitasi Menggunakan Regresi Linier Pada Jurnal Bereputasi di Indonesia", Jurnal Ilmiah Simantec, Vol.6 No. 3, DOI: <https://doi.org/10.21107/simantec.v6i3.4406>, Madura, 2018.
- [18] Imam Ghozali, "Aplikasi Analisa Multifariat dengan Program SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2001.
- [19] Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)", Nominal, Vol. 1 No. 1, DOI: <https://doi.org/10.21831/nominal.v1i1.993>, Yogyakarta, 2012.
- [20] Imam Ghozali, "Aplikasi Analisa Multifariat dengan Program SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.

Halaman ini sengaja dikosongkan.