

**PENERAPAN *DATA MINING* UNTUK MENENTUKAN  
GAJI KARYAWAN SESUAI PENILAIAN KEMAMPUAN  
MENGUNAKAN *K-MEDOIDS CLUSTERING***

**SKRIPSI**

**ALIA AHADLARGASAH**

**20180050007**



**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI  
FAKULTAS TEKNIK KOMPUTER DAN DESAIN  
SUKABUMI  
JULI 2022**

**PENERAPAN *DATA MINING* UNTUK MENENTUKAN  
GAJI KARYAWAN SESUAI PENILAIAN KEMAMPUAN  
MENGUNAKAN *K-MEDOIDS CLUSTERING***

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana  
Komputer*

**ALIA AHADLARGASAH**

**20180050007**



**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI  
FAKULTAS TEKNIK KOMPUTER DAN DESAIN  
SUKABUMI  
JULI 2022**

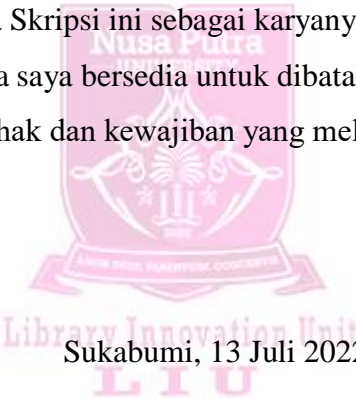
## PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENERAPAN DATA *MINING* UNTUK MENENTUKAN  
GAJI KARYAWAN SESUAI PENILAIAN KEMAMPUAN  
MENGUNAKAN ALGORITMA *K-MEDOIDS CLUSTERING*

NAMA : ALIA AHADI ARGASAH

NIM : 20180050007

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Komputer saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.



Sukabumi, 13 Juli 2022

ALIA AHADI ARGASAH

Penulis

## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENERAPAN DATA *MINING* UNTUK MENENTUKAN GAJI KARYAWAN SESUAI PENILAIAN KEMAMPUAN MENGGUNAKAN ALGORITMA *K-MEDOIDS CLUSTERING*

NAMA : ALIA AHADI ARGASAH

NIM : 20180050007

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 13 juli 2022. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Komputer (S.Kom)

Sukabumi, 13 Juli 2022

Pembimbing I

Dudih Gustian, ST. M. Kom  
NIDN : 0405088001

Ketua Penguji

Sudin Saepudin, M.Kom  
NIDN : 0414088608



Pembimbing II

Sihabudin, S.T, M.Kom  
NIDN : 0416098506

Ketua Program Studi

Adhitia Erfina, ST. M.Kom  
NIDN : 0417049102

Dekan Fakultas Teknik Komputer dan Desain

Prof. Dr. Ir. H. Koesmawan, M.Sc, MBA, DBA  
NIDN : 0014075205

*Skripsi ini ku tujukan kepada Ayahanda dan almarhumah Ibunda  
tercinta, Kakak tersayang dan calon suamiku tercinta*



## **ABSTRACT**

*Good employee performance or according to standards is the key to achieving the goals of a company, good recitation aspects are expected to be able to work in accordance with the positions and responsibilities given by the company. Assessment of ability using k-medoids clustering algorithm". Implementation in the form of making an employee payroll system is expected to facilitate payroll by analyzing the calculations in my previous research. Garment companies that produce various types of clothing need employees with sewing skills which is one of the most important factors in production. The incompatibility of payroll with the production. With the k-medoids clustering method, it's hoped that the company will be able to help the company classify employees according to the employee's ability score as a salary measure, 50 samples of employee skill assessments so that the calculation results in the first cluster are 24 employees, the second cluster is 16employees, and the third cluster is 10 employees. It's concluded that the system uses the clustering method to help companies classify salaries appropriately according to employee abilities, so that productivity is not disturbed by declining performance or employee complaints about salary discrepancies with employee abilities.*

*Keywords: Clustering, Data Mining, Employee, K-Medoids, Salary.*

## ABSTRAK

Kinerja karyawan baik atau sesuai standar adalah kunci mencapai tujuan suatu perusahaan, aspek pengajian baik diharapkan karyawan mampu bekerja sesuai posisi dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Tujuan penelitian adalah meneruskan penelitian analisis sebelumnya menjadi implementasi yaitu dengan judul “implementasi data *mining* untuk menentukan gaji karyawan sesuai penilaian kemampuan menggunakan algoritma *k-medoids clustering*”. Implementasi berupa pembuatan sistem untuk penggajian karyawan diharapkan dapat mempermudah dalam penggajian dengan dengan analisis perhitungan pada penelitian saya sebelumnya. Perusahaan garment yang memproduksi berbagai jenis pakaian ini memerlukan karyawan dengan keahlian menjahit yang menjadi salah satu faktor terpenting dalam produksi. Ketidaksesuaian penggajian dengan kemampuan yang dimiliki karyawan membuat penurunan kinerja pada karyawan sehingga berdampak pada produksi yang terhambat. Dengan metode *k-medoids clustering* diharapkan membantu perusahaan mengklasterkan karyawan sesuai dengan nilai angka kemampuan karyawan sebagai pengukuran penggajian, 50 *sample* penilaian keahlian karyawan sehingga perhitungan menghasilkan *cluster* pertama. 24 karyawan, *cluster* kedua 16 karyawan, *cluster* ketiga 10 karyawan. Disimpulkan bahwa sistem memakai metode *clustering* membantu perusahaan dengan tepat untuk mengelompokkan penggajian yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka produktivitas tidak terganggu dengan menurunnya kinerja atau komplain karyawan atas ketidaksesuaian penggajian dengan kemampuan karyawan.

Kata kunci: *Clustering*, *Data Mining*, gaji, *K-Medoids*, karyawan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “IMPLEMENTASI DATA *MINING* UNTUK MENENTUKAN GAJI KARYAWAN SESUAI PENILAIAN KEMAMPUAN MENGGUNAKAN ALGORITMA *K-MEDOIDS CLUSTERING*”.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) Program Studi Sistem Informasi Universitas Nusa Putra.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, ST., M. Si, MM. Selaku Rektor Universitas Nusa Putra.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Koesmawan, M. Sc., MBA, DBA selaku Dekan Fakultas Teknik Komputer dan Desain Universitas Nusa Putra.
3. Bapak Adhitia Erfina, ST. M.Kom selaku Kepala Program Studi Universitas Nusa Putra.
4. Bapak Dudih Gustian, ST. M.Kom Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra.
5. SIHABUDIN, S.T, M.Kom Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra.  
Bapak
6. Dosen Penguji Bapak/Ibu
7. Para Dosen Program Studi Universitas Nusa Putra Sukabumi
8. Orang tua dan keluarga serta calon suami tercinta.
9. Rekan –rekan mahasiswa

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Sukabumi, Juli 2022

Alia Ahadi Argasah



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alia Ahadi Argasah

NIM : 20180050007

Program Studi : Sistem Informasi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENERAPAN DATA MINING UNTUK MENENTUKAN GAJI KARYAWAN SESUAI PENILAIAN KEMAMPUAN MENGGUNAKAN K-MEDOIDS CLUSTERING**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas *Royalti Non Eksklusif* ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal: Rabu 13 July 2022

Yang menyatakan

(Alia Ahadi Argasah)

# DAFTAR ISI

	Nomor
<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN PENULIS</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Riset .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah .....	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	3
1.5 Manfaat Penelitian.....	3
1.6 Sistematika Penulisan .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	5
2.1 Penelitian Terkait.....	5
2.2 Landasan Teori .....	6
2.2.1 Data .....	6
2.2.2 Informasi .....	6
2.2.3 Karyawan .....	6
2.2.4 <i>SWDLC</i> .....	7
2.2.5 <i>Data Mining</i> .....	7
2.2.6 <i>Clustering</i> .....	8
2.2.7 <i>Metode k-medoids</i> .....	8
2.2.8 Jenis Teknologi Yang Dimanfaatkan .....	8
2.2.9 <i>Road Map</i> .....	9

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>11</b>
3.1 Objek Penelitian .....	11
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	11
3.3 Jenis Data.....	12
3.4 Alat dan Bahan .....	12
3.5 Langkah Langkah <i>Metode K-Medoids</i> .....	12
3.6 Perancangan Sistem ( <i>Design System</i> ).....	13
3.6.1 <i>Diagram Use Case Admin</i> .....	13
3.6.2 <i>class diagram</i> .....	13
3.6.3 Perancangan <i>Activity Diagram</i> .....	14
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>17</b>
4.1 Hasil.....	17
4.1.1 Perubahan segmentasi komplain karyawan pada saat sebelum dan sesudah memakai sistem.....	17
4.1.2 Perubahan segmentasi hasil produksi karyawan pada saat sebelum dan sesudah memakai sistem .....	18
4.1.3 Data penilaian kinerja karyawan serta perbandingan metode pengajian setelah dan sebelum memakai sistem .....	19
4.2 Implementasi sistem .....	22
<b>BAB V.....</b>	<b>26</b>
5.1 Kesimpulan.....	26
5.2 Saran.....	26
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>27</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	19
Tabel 4. 2 Perbandingan Antara Manual Dan sistem.....	21



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Komplain Karyawan Dampak Ketidaksesuaian Gaji .....	2
Gambar 1. 2 Dampak terhadap produksi akibat komplain karyawan .....	2
Gambar 2. 1 Konsep Data <i>Mining</i> .....	7
Gambar 2. 3 <i>Road map</i> .....	10
Gambar 3. 1 <i>Diagram Use Case Admin</i> .....	13
Gambar 3. 2 <i>Class Diagram</i> .....	13
Gambar 3. 3 <i>Activity Diagram Login</i> .....	14
Gambar 3. 4 <i>Activity Diagram Data Karyawan</i> .....	15
Gambar 3. 5 <i>Activity Diagram Kriteria</i> .....	15
Gambar 3. 6 <i>Activity Diagram Penilaian</i> .....	16
Gambar 3. 7 <i>Activity Perhitungan Serta Export Data</i> .....	16
Gambar 4. 1 Komplain karyawan dampak ketidaksesuaian gaji.....	17
Gambar 4. 2 Penurunan banyaknya komplain karyawan.....	17
Gambar 4. 3 Dampak terhadap produksi akibat komplain karyawan .....	18
Gambar 4. 4 Hasil produksi pada saat sistem full digunakan .....	18
Gambar 4. 5 Halaman <i>Login</i> .....	22
Gambar 4. 6 Halaman Data Karyawan .....	23
Gambar 4. 7 Halaman <i>Kriteria</i> .....	23
Gambar 4. 8 Halaman Penilaian Kinerja .....	24
Gambar 4. 9 Halaman Proses Perhitungan.....	24
Gambar 4. 10 Menu <i>Export Data</i> .....	25
Gambar 4. 11 Hasil Data di <i>Print</i> .....	25



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Riset

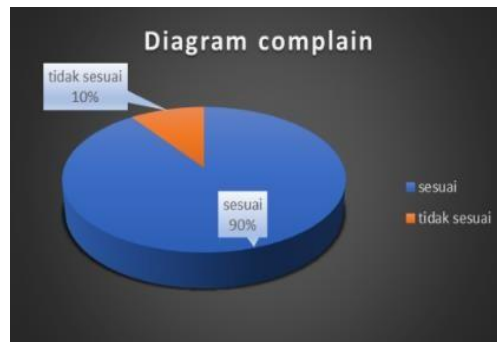
Suatu perusahaan pastinya memiliki sebuah manajemen bisa dikatakan suatu bagian paling utama untuk perusahaan dalam menjalankan mekanisme perusahaan yang salah satu tugasnya yaitu menentukan dan mengawasi kinerja suatu organisasi itu semua dilakukan untuk memajukan sebuah perusahaan atau organisasi[1].

Dalam perencanaan suatu perusahaan yaitu sebagai pelaku aktif yang berperan pada setiap aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan juga merupakan komponen utama yaitu sumber daya manusia[2]. Memiliki keterampilan dan juga tentunya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan adalah suatu aset yang sangat mahal untuk perusahaan[3]. Menentukan klasifikasi seorang pekerja atau karyawan adalah tujuan perusahaan dalam menilai profesionalisme karyawannya sendiri [4].

Untuk mempekerjakan karyawan memerlukan biaya yaitu penggajian sebagai salah satu unsur terpenting, dalam kebijakan menentukan penggajian tentunya memerlukan perhatian yang cukup besar dimana untuk menjaga atau meminimalisir kerugian yang dialami karyawan maupun perusahaan[5].

Status yang dimiliki karyawan pada perusahaan ini adalah karyawan harian lepas dimana dibayar apabila bekerja dan jika libur atau tidak masuk maka tidak mendapatkan upah, proses penggajian dilakukan setiap bulan satu kali dimana pemberian gaji dibayar setiap pada tanggal 10 setiap bulannya.

Dengan munculnya wabah yang masuk ke Indonesia yaitu covid19, perusahaan mengalami perubahan status karyawan yaitu karyawan harian lepas yang sebelumnya adalah karyawan kontrak. Dengan ini penggajian pun di ukur pada keahlian atau *skill* yang dimiliki karyawan sebagai tolak ukur penggajian di perusahaan. Kondisi ini pun mengakibatkan banyaknya komplain akibat ketidaksesuaian penggajian yang diterima karyawan berdasarkan golongan kemampuan Kondisi tersebut diperlihatkan pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. 1 Komplain Karyawan Dampak Ketidaksesuaian Gaji

Pada gambar 1.1 terlihat hasil observasi penelitian yang mengalami permasalahan yaitu sekitar 10% dari keseluruhan karyawan *sewing* bermasalah atas tidak sesuai nya penggajian. Kondisi ini pun diakibatkan perusahaan mengalami kesalahan dalam perhitungan penggajian, tentu saja kondisi ini berdampak pada kinerja karyawan yang berimbas pada terganggunya proses produksi.



Gambar 1. 2 Dampak terhadap produksi akibat komplain karyawan

Selain itu sesuai pada gambar 1.2, Nampak bahwa pada *line 1- line 6* hasil produksi mengalami penurunan, hasil produksi setiap harinya memiliki *target* 750-800 *pcs* per hari. Pada saat pengajian pada tanggal 10 pada saat pembagian upah karyawan dan pada hari berikutnya mengalami penurunan produksi dan salah satu faktornya adalah ketidaksesuaian upah yang diterima oleh karyawan.

Solusi yang yang diharapkan oleh penelitian ini adalah penggajian dengan tolak ukur yang ada, objektif dan adil diperoleh dari keputusan penggajian yang dibuat. Bagi perusahaan penelitian ini cukup penting dengan suatu Pemodelan penggajian sesuai dengan kemampuan perusahaan serta kapasitas dari karyawan maka terciptanya kesejahteraan dan dan hasil produksi perusahaan membaik sebagai timbal baliknya.

Manfaat dari penelitian ini adalah *cluster* penggajian yaitu sebuah pengelompokan data penilaian kinerja karyawan guna sebagai tolak ukur penggajian yang diberikan perusahaan, sehingga dapat meminimalisir komplain karyawan yang berimbas pada produktivitas perusahaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas dapat disusun beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana membangun sistem penilaian kinerja *sewing* untuk tolak ukur penggajian?
2. Bagaimana mengimplementasikan metode *k-medoids* pada perancangan sistem *clustering* penilaian kinerja karyawan?

## 1.3 Batasan Masalah

Menghindari kajian kajian yang di luar permasalahan dan mengacu pada pokok permasalahan penulis membutuhkan batasan masalah agar tidak keluar dari jalur ruang lingkup masalah yang dikaji meliputi data karyawan sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pengklasteran penilaian kinerja karyawan.
2. *Output* dari penelitian ini berupa perancangan sistem informasi pengklasteran penilaian kinerja *sewing* untuk tolak ukur penggajian.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Memberikan tujuan dan manfaat adalah salah satu terdibuatnya sebuah penelitian penelitian diantaranya:

1. Membangun sistem *clustering* penerapan metode *k-medoids* dalam mengklasterkan penilaian kinerja di PT MONAMI.
2. Membantu mempermudah dalam pengklasteran penilaian kinerja karyawan *sewing* untuk tolak ukur penggajian.
3. Meminimalisir komplain karyawan atas penggajian tidak tepat sasaran.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan



Dapat digunakan sebagai alat dalam pengklasteran penilaian kinerja karyawan.

## 2. Bagi penulis

Penulis selaku mahasiswa dapat meningkatkan kemampuan untuk berpikir kritis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **Bab 1 Pendahuluan**

Bab ini berisi tampak tahapan awal penelitian, dimulai dengan hipotesis latar belakang masalah, batasan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika deskripsi.

### **Bab 2 Tinjauan Pustaka**

Bab 2 berisi penelitian terkait atau penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan mengenai data *mining clustering*, dan berisi juga teori teori singkat terkait penelitian pemahaman dan definisi *Xampp*, *Data Mining* dan *clustering*

### **Bab 3 Metodologi Penelitian**

Bab ini berisi tahapan pengimplementasian pembuatan sistem penggajian karyawan pada perusahaan menggunakan algoritma *k-medoids clustering* serta menggunakan *tools* nya.

### **Bab 4 Hasil Dan Penelitian**

Bab ini membahas mengenai hasil pengimplementasian sistem menggunakan berbagai *tools* dan *xampp* juga pengujian sistem.

### **Bab 5 Kesimpulan Dan Saran**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan pengujian sistem pada penggajian karyawan menggunakan sistem yang dirancang perhitungan didalamnya menggunakan algoritma *k-medoids clustering*.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Dewi, B. Givan, and H. Wiinarno, “Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 49–55, 2021, [Online]. Available: [www.igpgroup.co.id/lamaran](http://www.igpgroup.co.id/lamaran).
- [2] S. Septiana and O. H. Widjaja, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, p. 643, 2020, doi: 10.24912/jmk.v2i3.9576.
- [3] S. Anggun and E. D. Sikumbang, “No Title K-Means Clustering dalam penerimaan karyawan baru,” *Data Min.*, vol. 2, no. 1, pp. 103–112, 2020.
- [4] N. Y. S. Munti, G. W. Nurcahyo, and J. Santony, “Analisis Dan Penerapan Data Mining Untuk Menentukan Gaji Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Menggunakan Algoritma K-Means Clustering ( Studi Kasus Di Pt Indomex Dwijaya Lestari ),” *JITI, Vol. 1, No. 1, Maret 2018*, 2018.
- [5] Y. Intishar and . M., “Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian,” *J. Ilm. Akunt. Kesatuan*, vol. 6, no. 2, pp. 094–103, 2018, doi: 10.37641/jiakes.v6i2.136.
- [6] A. A. Argasah and D. Gustian, “Data Mining Analysis To Determine Employee Salaries According To Needs Based On The K-Medoids Clustering Algorithm Analisis Data Mining Untuk Menentukan Gaji Karyawan Sesuai Penilaian Kemampuan Menggunakan Algoritma K-Medoids,” *Jutif*, vol. 3, no. 1, pp. 29–35, 2022.
- [7] Y. Asriningtias and R. Mardhiyah, “Aplikasi Data Mining Untuk Menampilkan Informasi,” *Informatika*, vol. 8, no. 1, pp. 837–848, 2018.
- [8] S. Haryati, A. Sudarsono, and E. Suryana, “Implementasi Data Mining Untuk Memprediksi Masa Studi Mahasiswa Menggunakan Algoritma C4.5 (Studi Kasus: Universitas Dehasen Bengkulu),” *J. Media Infotama*, vol. 11,

- no. 2, pp. 130–138, 2018.
- [9] T. Syahputra, J. Halim, and E. P. Sintho, “Penerapan Data Mining Dalam Menentukan Pilihan Jurusan Bidang Studi SMA Menggunakan Metode,” *Penerapan Data Min. dalam Menentukan Pilihan Jur. di Bid. Stud. SMA menggunakan Metod. Clust. Dengan Tek. Single Link. JURTEKSI*, vol. IV, no. 2, pp. 1–4, 2018.
- [10] S. Sindi, W. R. O. Ningse, I. A. Sihombing, F. Ilmi R.H.Zer, and D. Hartama, “Analisis algoritma K-Medoids clustering dalam pengelompokan penyebaran Covid-19 di Indonesia,” *Jti (Jurnal Teknol. Informasi)*, vol. 4, no. 1, pp. 166–173, 2020, [Online]. Available: <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jurti/article/view/1296>
- [11] V. A. P. Sangga, “Perbandingan Algoritma K-Means dan Algoritma K-Medoids dalam Pengelompokan Komoditas Peternakan di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015,” *Tugas Akhir Jur. Stat. Fak. Mat. dan Ilmu Pengetah. Alam Univ. Islam Inndonesia Yogyakarta*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2018.
- [12] A. D. A. N. Pembahasan, “PENGKLASTERAN GAJI KARYAWAN PADA PT . ERBA PRIMAS BOGOR,” vol. 4, pp. 395–402, 2020, doi: 10.30865/komik.v4i1.2852.
- [13] I. Kamila, U. Khairunnisa, and M. Mustakim, “Perbandingan Algoritma K-Means dan K-Medoids untuk Pengelompokan Data Transaksi Bongkar Muat di Provinsi Riau,” *J. Ilm. Rekayasa dan Manaj. Sist. Inf.*, vol. 5, no. 1, p. 119, 2019, doi: 10.24014/rmsi.v5i1.7381.
- [14] D. Marlina, N. Lina, A. Fernando, and A. Ramadhan, “Implementasi Algoritma K-Medoids dan K-Means untuk Pengelompokkan Wilayah Sebaran Cacat pada Anak,” *J. CoreIT J. Has. Penelit. Ilmu Komput. dan Teknol. Inf.*, vol. 4, no. 2, p. 64, 2018, doi: 10.24014/coreit.v4i2.4498.
- [15] A. D. Andini and T. Arifin, “Implementasi Algoritma K-Medoids Untuk Klasterisasi Data Penyakit Pasien Di Rsud Kota Bandung,” *J. RESPONSIF Ris. Sains ...*, vol. 2, no. 2, pp. 128–138, 2020, [Online]. Available:

<http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jti/article/view/247>

- [16] N. I. Febianto and N. Palasara, “Analisa Clustering K-Means Pada Data Informasi Kemiskinan Di Jawa Barat Tahun 2018,” *J. Sisfokom (Sistem Inf. dan Komputer)*, vol. 8, no. 2, pp. 130–140, 2019, doi: 10.32736/sisfokom.v8i2.653.



## CURRICULUM VITAE

Nama : Alia Ahadi Argasah  
NIM : 20180050007  
Tempat, Tanggal Lahir : Sukabumi 22 Agustus 1999  
Pendidikan : SDN Cisarua 1 Kota Sukabumi  
: SMP Negeri 6 Kota Sukabumi  
: SMA 1 Kota Sukabumi  
Pekerjaan : Admin J&T

