

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu instansi/perusahaan. Karena hal tersebut berkaitan dengan pencapaian dan tujuan suatu instansi/perusahaan. Dan dari waktu ke waktu pembahasan mengenai Sumber Daya Manusia masih menjadi hal menarik bagi para peneliti karena memberikan manfaat bagi instansi/perusahaan maupun pegawainya. Jika Instansi/perusahaan ingin mencapai tujuannya dengan baik maka perlu memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusianya itu juga, karena menentukan baik tidaknya suatu instansi/perusahaan, dan diharapkan pegawainya dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih sesuai standar kerja yang telah ditentukan.

Manajemen dalam suatu instansi akan terus berupaya untuk melatih dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Lingkup instansi yang semakin besar akan membutuhkan sumber daya manusia yang semakin kompleks untuk memenuhi kebutuhan instansinya yang berbeda-beda. Sumber Daya Manusia merupakan bagian penggerak dari instansi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan instansinya. Mengelola para pegawai tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan menjelaskan peraturan yang harus dipatuhi, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara instansi dengan para pegawai untuk mencapai tujuan instansi bersama.

Salah satu performa dari sebuah organisasi seringkali terletak dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena demikian pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka perhatian organisasi terhadap sumber daya manusia tersebut sering lebih intensif dibanding dengan faktor yang lain. Meskipun sumber daya manusia adalah orang-orang yang mempunyai harkat dan martabat, maka dalam konteks pekerjaan, mereka harus mendapat perhatian yang baik agar keseimbangan antara kepentingan pegawai dan pimpinan dapat dilaksanakan dengan baik. Namun pada kenyataannya masih banyak instansi yang

kurang menghargai kerja keras pegawai nya hal tersebut menjadikan pengaruh pada pegawai itu sendiri terutama dalam kinerjanya. Sebaiknya instansi memberikan penghargaan kepada pegawai, jika mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan target-target yang telah disepakati bersama.

Sumber Daya Manusia, erat kaitanya dengan permasalahan kinerja. Seorang peneliti mengungkapkan bahwa “kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jika berbicara mengenai lingkup Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering beredar berita-berita melalui surat kabar, televisi, maupun berita di internet mengenai menurunnya kinerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri.

Diharapkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi/instansinya, bekerja dengan baik dalam melayani masyarakat. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih taat dengan peraturan, perintah, menggunakan dan menjaga peralatan dan fasilitas kerja yang diberikan dengan baik, tepat waktu, menghindari absen. Namun, kenyataannya untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berpartisipasi tinggi tidaklah mudah. Hal tersebut berhubungan dengan mental yang ada dalam diri masing-masing individu yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan pengaruh bagi keberhasilan organisasi. “Faktor utama terwujudnya penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan adalah tersedianya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil” (Undang-undang Nomor 43 tahun 1999). Agar kebijakan dalam pembinaan sumber daya manusia berdasarkan sistem prestasi kerja dapat selaras dengan kebutuhan pegawainya maka organisasi perlu mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Anggaran yang dikeluarkan negara salah satunya yaitu untuk tunjangan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini turut menjadi keinginan pemerintah untuk lebih diperketat lagi, maka dasar pemberian tunjangan kinerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) diubah dari penerimaan pajak menjadi dasar dari kinerja mereka.

Sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1.Tahun 2013 tentang “Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharuskan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya yaitu untuk menjamin pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara objektif dan dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yaitu rencana dan target kerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam tenggang waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya”.

Berikut ini terdapat contoh mengenai rekap kinerja dari beberapa daerah juga yang tercantum dalam data berikut ini.

Tabel 1.1
Rekap Perolehan Skor Kinerja Manajemen PNS

No	IKM PNS	Jumlah	Keterangan
1	Sangat Tinggi	0(0,0)	Tidak ada daerah yang mencapai IKM PNS sangat tinggi.
2	Tinggi	3(14,29)	Kab. Jembrana (74), Kab. Kulon Progo (61), dan Kab. Sleman (61).
3	Rendah	11(52,38)	Kab. Bangka (45), Kab. Bangka Barat (41), Kab. Bangka Tengah (57), Kab. Belitung Timur (52), Kota Yogyakarta (54), Kab. Gn Kidul (59), Kab. Bantul (52), Kota Denpasar (56), Kota Bandung (45), Kab. Tabanan (45), Kab Buleleng (41).
4	Sangat Rendah	7(33,33)	Bangka Selatan (29), Kota Pangkal Pinang (39), Belitung (33), Kab. Gianyar (37), Kab. Bangli (29), Kab. Karang Asem (32), Kab. Klungkung (26).

Sumber : PKKOD LAN (data diolah), 2020

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa pencapaian kinerja manajemen PNS terhadap 21 daerah kabupaten/kota di 3 provinsi yaitu hanya 3 daerah yang mampu mencapai kinerja tinggi yakni Kabupaten Jembrana, Kabupaten Kulon Progon dan Kabupaten Sleman. (slideshare.net, 2011)

Seorang ahli, dalam bukunya mengatakan “bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung”. Kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan dalam suatu instansi/lembaga, selain itu kinerja juga dapat diketahui dengan bagaimana pegawai melakukan segala aktivitas atau perintah yang telah diarahkan. Organisasi akan berkembang dengan baik jika didalamnya terdapat kinerja pegawainya yang berkualitas dan mempunyai kriteria standar yang telah ditetapkan oleh suatu instansi/lembaga. Untuk menciptakan kinerja organisasi yang optimal, yaitu dengan melakukan fokus kepada Sumber Daya Manusia dalam organisasi tersebut. Dengan cara memberikan dorongan atau motivasi menjadikan terciptanya sikap profesional dalam bidangnya masing-masing dalam organisasi tersebut secara keseluruhan. Suatu organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai. Dalam melakukan pekerjaannya, para pegawai mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi baik dan tidaknya kinerja.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil mengatur antara lain, substansi penilaian kinerja PNS yang terdiri atas penilaian perilaku kerja dan penilaian kinerja PNS, pembobotan nilai SKP, dan perilaku kerja PNS, pejabat penilai dan tim penilaian kinerja PNS, tata cara penilaian, tindak lanjut. Penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja, dan sanksi serta keberatan dan sistem informasi kinerja PNS.

Terdapat penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh Fitri Oviyani dan M. Hasbi mengenai kinerja dosen, bahwa “setelah dilakukan proses observasi dan wawancara dengan beberapa narasumber mengatakan bahwa untuk memenuhi kinerja penelitian seorang dosen perlu memiliki dan mampu menguasai beberapa ilmu, setidaknya metodologi dalam penelitian, kemampuan dalam berbahasa, dan

berkomunikasi, serta kemampuan menganalisis, selain itu dosen harus banyak membaca sedangkan narasumber yang lain mengungkapkan agar dapat mencapai kinerja penelitiannya, dosen perlu menguasai dan memiliki kemampuan dalam meneliti serta harus aktif dalam mengikuti pelatihan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja penelitian dosen yaitu faktor kompetensi atau kemampuan. Hal ini dapat diartikan kemampuan yang dimiliki dosen dalam bentuk pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan suatu proses penelitian, dengan kata lain, dosen perlu menguasai kemampuan yang dapat memudahkannya dalam aktivitas kegiatan penelitian.

Pada saat wawancara tersebut, peneliti mengajukan pertanyaan kembali kepada narasumber faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja penelitian dosen, dan menjelaskan faktor-faktor lain yang ikut memengaruhi kinerja penelitian dosen yaitu faktor motivasi, dan faktor ekonomi, dan narasumber mengungkapkan bahwa hal yang memotivasinya dalam melakukan penelitian yaitu ingin mengetahui dan mengembangkan ilmu, serta adanya dorongan ekonomi, dan tuntutan profesi. Hal tersebut diungkapkan oleh narasumber karena faktor tersebut termasuk yang mendorong untuk melakukan dan melaksanakan penelitian dosen. Motivasi yang timbul menjadikan seseorang mampu melakukan apa yang ingin dicapai dengan dilatarbelakangi ingin mengemabangkan ilmu. Dan adanya dorongan ekonomi serta tuntutan profesi menjadikan faktor dalam kinerja penelitian dosen, karena hal tersebut merupakan tanggungjawab yang harus dilakukan dalam pekerjaannya.

Perihal kinerja pegawai juga terjadi di lokasi penelitian penulis yang bertempat di kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Penulis menemukan berita yang beredar di internet atau berita online yang menyebutkan bahwa Wakil Bupati Karawang, menuding adanya mafia di Dinas Pendidikan Pemudadan Olahraga (Disdikpora). Dalam berita tersebut Olahraga disebut-sebut kerap meminta jatah proyek kepada sekolah yang mendapat Dana Alokasi Khusus (DAK) dari pemerintah pusat. Dikatakan juga, selain meminta jatah proyek, oknum tersebut kerap menyebut dirinya akan menjadi Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. diakui oleh seorang kepala sekolah, salah seorang Kepala Bidang Dinas Pendidikan Pemuda dan

Akibatnya, para kepala sekolah yang dimintai proyek semakin merasa takut ditekan oleh oknum tersebut.

Penulis juga melakukan observasi ke tempat tersebut dan melakukan wawancara singkat kepada Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian, bapak Ade Wibawa, yang penulis simpulkan dalam wawancara tersebut yaitu menurutnya, permasalahan yang ada di Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga ini masih banyak pegawai yang acuh atau tidak memperhatikan jam mulai bekerja. Pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang masih honorer juga masih sering datang terlambat.

Tabel 1.2
Rekap Absensi Pegawai Disdikpora Bulan Januari 2020

No	Nama	Masuk	Pulang	Foto	%
1	K. Sutrisna	√	√	√	99,57%
2	Ujang Sudomo	√	√	√	99,52%
3	Mimin Aminah	√	√	√	100%
4	Wawan Radiawan	√	√	√	76,08%
5	Puspa Sukmawati	√	√	√	93,75%
6	Nadya Choriah Astianti	√	√	√	90,91%
7	Ayi Trismaya	√	√	√	74,40%
8	Ratna Sulistyowati	√	√	√	99,67%
9	Sri Wahyu Susanti	√	√	√	92,09%
10	Heri Pribadi	√	√	√	99,87%
11	Dasut	√	√	√	98,20%
12	Dani Ahmad Burdah	√	√	√	99,56%
13	Betti Siti Nurbaeti	√	√	√	100%
14	Asep Suparman	√	√	√	80,09%
15	Juhdiana	√	√	√	77,27%
16	Supardi	√	√	√	94,94%
17	Warju	√	√	√	98,86%
18	Dedeh	√	√	√	90,91%
19	Maman	√	√	√	100%
20	Asep Zaenal	√	√	√	90,72%
21	Titin Sutinah	√	√	√	99,26%
22	Heri Suryana	√	√	√	94,48%
23	Tien Pramudiani	√	√	√	95,30%
24	Sitti Imas Masitoh	√	√	√	100%
25	Yani Heryani	√	√	√	100%

Tabel 1.2 Lanjutan
Rekap Absensi Pegawai Disdikpora Bulan Januari 2020

26	Ibrohim	√	√	error	51,13%
27	Adang Sukmana	√	√	√	99,71%
28	Hendra Santika	√	√	√	79,75%
29	Eros Rosida	√	√	√	89,99%
30	Ade Wibawa	√	√	√	100%
31	Tati Nurbaeti	√	√	√	100%
32	Mulyana surya	√	√	√	99,93%
33	Abdul Jalil	√	√	error	48,81%
34	Parno	√	√	√	100%
35	Udan Supriadi	√	√	√	99,88%
36	Herman S.P.d	√	√	√	94,03%
37	Herman S.E	√	√	√	100%
38	Cecep Mulyawan	√	√	√	95,45%
39	Cece Saripudin	√	√	error	68,18%
40	Kosasih	√	√	√	81,82%
41	Jaeni	√	√	√	90,91%
42	Roheti	√	√	error	63,05%
43	Hantri Septiana	√	√	√	99,94%
44	Sunu Adiwijaya	√	√	√	98,60%
45	Dadang Koswara	√	√	√	81,82%
46	Ilah Ilawatul M	√	√	√	86,32%
47	Yeni	√	√	√	99,56%
48	Diani	√	√	√	100%
49	Ida Rosida	√	√	√	80,69%
50	Muhamad Sodikin	√	√	error	60,26%
51	Eka Fajar	√	√	√	94,54%
52	Eko Purwowododo	√	√	√	77,89%
53	Piping Firdaus	√	√	√	89,90%
54	Untung Kurniawan	√	√	√	99,52%
55	Dama Hermawan	√	√	√	100%
56	Angga Bagja	√	√	√	76,08%
57	Mira Mardiatul	√	√	√	93,75%
58	Uswatun Khasanah	√	√	√	90,91%
59	Karsono	√	√	error	54,40%
60	Muin Sutisna	√	√	√	80,95%

Sumber : Disdikpora (Data diolah), 2020

Berdasarkan tabel 1.2 merupakan contoh rekap absensi kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang dapat dilihat bahwa terdapat pegawai dengan presentase yang dibawah rata-rata, hal tersebut dikarenakan sistem absesnsi telah menggunakan teknologi atau tidak lagi menggunakan manual, yaitu berupa sistem yang dapat diakses menggunakan handphone masing-masing pegawai, dengan adanya sistem tersebut terdapat suatu kendala yang dialami salah satunya saat *scanning* foto/wajah terkadang pegawai mengalami kendala tersebut sehingga tidak terinput data absen.

Menurut pendapat dari para ahli keterampilan, motivasi dan etos kerja. Sarana kerja, hubungan organisasi, kompensasi, tim dan lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam menentukan apa yang akan ia kerjakan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja yaitu hasil apa yang diharapkan sebagai tujuan akhir. Penilaian kinerja merupakan dasar dan merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu merupakan hal yang sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi, karena melalui penilaian tersebut dapat diketahui kondisi sebenarnya mengenai bagaimana kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Seluruh aktifitas dan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di setiap instansi/organisasi tak terlepas dari perilaku kerja sumber daya manusia itu sendiri yang sangat mempengaruhi peningkatan efektivitas dalam organisasi. Perilaku kerja pegawai di lingkungan kerja dijadikan tolak ukur dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut terutama terjadi pada lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, dimana karyawan berfikir dan menerapkan gagasan-gagasan yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut. Untuk meningkatkan perilaku kerja yang inovatif, setiap pegawai perlu berinteraksi satu sama lain untuk memperoleh dan menyebarkan pengetahuan mereka. Pegawai yang berbagi pengetahuan dalam organisasi, mereka cenderung terlibat dalam perilaku kerja yang inovatif karena memiliki rasa kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi sehingga diharapkan menciptakan hubungan interpersonal dan memiliki komunikasi sosial yang tinggi, dimana karyawan dapat meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi/lingkungan kerja untuk

bersama-sama menghasilkan gagasan-gagasan dan menerapkannya untuk menghasilkan kinerja yang inovatif. (repository.unissula.ac.id, 2019)

Perilaku kerja merupakan faktor dasar yang harus diketahui oleh organisasi/perusahaan agar mampu memahami perilaku kerja yang ditimbulkan saat pegawai melakukan aktifitas pekerjaannya karena hal tersebut akan mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi. Perlunya aspek perilaku-perilaku kerja pegawai dalam hal menetapkan keputusan dan kebijakan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi topik yang menarik minat para peneliti.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadikan variabel kinerja pegawai sebagai objek penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh ;(Pujiana, 2019). “Berdasarkan hasil analisis data terdapat hubungan antara minat dengan prestasi kinerja karyawan di dinas perindustrian NTB. Ini menunjukkan bahwa semakin besar atau tinggi minat seseorang untuk bekerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, maka sudah tentu prestasi yang akan dicapai juga akan sesuai dengan harapannya tersebut”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Laufef et al., 2018) Tujuan dari penelitian tersebut yaitu “untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dinyatakan bahwa secara statistik variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Moh Hudi Setyobakti dan Wahyuning Murniati, 2018) “Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa pada pemerintahan desa. Terdapat dua faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini, antara lain; etos kerja dan disiplin kerja. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa baik etos kerja maupun motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa”.

Terdapat pula penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aminudin Azis dan Imam Basuki, 2017). “Hasil penelitian terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok kinerja pegawai dilihat dari faktor budaya kerja yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas dan penghayatan misipada lokasi penelitian”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irawanet al., 2015). “Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja PNS. Faktor individu juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja PNS melalui faktor psikologi, sedangkan faktor organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui faktor psikologi. Faktor individu merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja PNS”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitri Oviyanti, M. Hasbi, 2018). “Hasil yang didapatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen cukup bervariasi. Setidaknya ada beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan (kompetensi), motivasi berprestasi, motivasi ekonomi, kebijakan, dan ada juga faktor kepribadian. Namun, dari kelima faktor tersebut, yang mendominasi tampaknya hanya tiga faktor, yaitu kompetensi, motivasi berprestasi, motivasi ekonomi, dan kebijakan”.

Metode yang digunakan untuk menganalisis kinerja pegawai yaitu dengan menentukan variabel kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Variabel kinerja dikelompokkan menjadi dua tingkatan yaitu adanya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan tidak adanya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Setelah itu, penulis melakukan analisis variabel dan faktor-faktor yang dimiliki responden dengan metode analisis diskriminan.

Hasil dari analisis tersebut adalah penulis dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang dengan Menggunakan Analisis Diskriminan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja Sumber Daya Manusia perlu dimaksimalkan kembali.
2. Pentingnya perilaku kerja setiap pegawai untuk meningkatkan kemajuan sebuah organisasi.
3. Terdapat beberapa pelanggaran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di beberapa daerah.
4. Terdapat pelanggaran kinerja di kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
5. Menurunnya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut hasil survey.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini termasuk pada bidang ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini khusus membahas masalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pegawai dalam kinerjanya.
3. Unit analisis yang digunakan yaitu para pegawai di kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
4. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis Diskriminan.
5. Alat analisis yang digunakan adalah analisis diskriminan dengan bantuan Software SPSS 23.0.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai yang dipengaruhi faktor dengan pegawai tidak dipengaruhi faktor?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?

3. Bagaimana model diskriminan dua faktor yang terbentuk?
4. Bagaimana ketepatan hasil mengklasifikasi kasus dari model diskriminan tersebut?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara pegawai yang dipengaruhi faktor dengan pegawai tidak dipengaruhi faktor
2. Untuk mencari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai
3. Untuk memperoleh model diskriminan dua faktor yang terbentuk.
4. Untuk mengetahui ketepatan hasil mengklasifikasi kasus dari model diskriminan tersebut.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu manfaat yang diharapkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian berikutnya, serta menjadi bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti sejenis

1.6.2 Manfaat Praktis

Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan meneliti secara mendalam mengenai kinerja pegawai.