

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sumenep dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 14 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sumenep yang berkedudukan sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah, dipimpin langsung oleh Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sebagai lembaga teknis daerah BPPT Kabupaten Sumenep mempunyai tugas pokok dan fungsi berdasarkan PERDA Sumenep Nomor 14 Tahun 2011 tersebut adalah melaksanakan koordinasi dan penyelenggaraan pelayanan administrasi di bidang perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan dan kepastian. Dan urusan yang menjadi kewenangan BPPT Kabupaten Sumenep, sesuai Peraturan Bupati Sumenep Nomor 18 Tahun 2012, adalah memberikan pelayanan teknis atau tugas teknis penunjang bidang pelayanan perizinan secara terpadu

Dalam rangka mewujudkan tugas pokok dan fungsi secara optimal, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu ditemukan adanya permasalahan yang menghambat aplikasi tersebut, yaitu masih banyaknya pegawai tidak menjalankan tugas dan kewajiban secara profesional dengan kata lain kualitas kerja masih rendah.

Tabel 1.1 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

NO	Indikator Kinerja	Volume		Penilaian Sasaran Dengan Skala Ordinal	
		Target	Realisasi	Persentase	Hasil
1	Jumlah Masyarakat yang mengakses Pelayanan Perizinan melalui Website	250	0	0	Sangat Kurang
2	Jumlah Bangunan yang memiliki IMB	375	217	57,87	Kurang
3	Persentase penyelesaian pengaduan masyarakat	80	100	125	Baik

Sumber : LAKIP BPPT Kab. Sumenep tahun 2014

Berdasarkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan ditemukan adanya dua indikator kinerja tidak tercapai secara optimal diantaranya rendahnya masyarakat yang mengakses pelayanan perizinan melalui website dan rendahnya kesadaran masyarakat untuk memiliki Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Sedangkan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai yang mencakup beberapa indikator seperti Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerjasama serta rencana dan target pekerjaan setiap pegawai yang akan dikerjakan selama 1 tahun. Kenyataan di lapangan ditemukan beberapa pegawai yang memiliki indikator yang masih rendah seperti kurang menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik (Orientasi Pelayanan), rendahnya kejujuran dan keikhlasan dalam melaksanakan tugas (Integritas), disiplin yang masih rendah hal ini terlihat dari absensi serta adanya beberapa pegawai yang tidak menyusun rencana dan target pekerjaan selama 1 tahun.

Untuk mewujudkan kinerja yang baik, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu dengan memperhatikan terhadap peningkatan kompensasi, Motivasi Kerja dan Pelatihan pegawai (Sedarmayanti, 2001: 65 dan Simamora, 2002:129).

Pemberian dan pemanfaatan insentif pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah, serta pemberian honor kegiatan juga terdapat beberapa permasalahan. Adapun permasalahan tersebut seperti masih adanya Pemberian dan pemanfaatan insentif pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah belum adil serta pemberian honor kegiatan yang tidak sesuai dengan daftar penerimaan honor kegiatan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, kinerja, budaya kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis (Robbins, 2006: 146). Untuk itu program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Peranan kompensasi, seperti pengupahan atau balas jasa, sering mendapatkan perhatian.

Adanya perbedaan penelitian empiris yang telah dilakukan oleh Agiel Puju Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati (2013) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dimana hasil yang didapatkan yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian empiris yang dilakukan oleh Dian Fitria Handayani (2013) tentang

pengaruh sistem pengukuran kinerja dan kompensasi terhadap kinerja manajerial, dimana hasil yang didapatkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam struktur organisasi BPPT terdapat Sekretariat, Bidang Pelayanan Perizinan, Bidang Pengendalian dan Penyuluhan serta Bidang Data, evaluasi dan Pelaporan. Bidang Pelayanan Perizinan senantiasa mendapatkan perhatian/ perlakuan khusus utamanya dalam hal memenuhi kebutuhan operasional sedangkan bidang yang lain harus menunggu. Apabila ada kasus pengaduan masyarakat tentang bangunan yang sudah berizin akan tetapi menimbulkan dampak negatif pada masyarakat, maka Bidang Pengendalian dan Penyuluhan harus menyelesaikannya, padahal hal tersebut merupakan kewenangan SATPOL PP. Oleh Karena itu, hal tersebut menimbulkan kecemburuan sosial yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai.

Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, Malayu (2005: 143). Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor

eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Adanya perbedaan penelitian empiris yang telah dilakukan oleh Helga Margareth (2012) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Network Management PT. Indosat, Tbk, dimana hasil yang didapatkan yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian empiris yang dilakukan Yuli Suwati (2013) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, dimana hasil yang didapatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Bidang pelatihan baik yang sifatnya pelaksanaan pelatihan eksternal maupun pelaksanaan pelatihan internal masih ditemukan permasalahan-permasalahan. Adapun permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan pelatihan eksternal masih ditemukannya salah disposisi, dengan kata lain pelaksanaan pelatihan tentang pengendalian dan penyuluhan diberikan atau di disposisikan kepada Pelayanan Perizinan dan begitu pula sebaliknya. Sedangkan dalam pelaksanaan pelatihan internal SIPPADU (Sistem Informasi Pelayanan Perizinan Terpadu) dalam kenyataannya hanya sekedar untuk memenuhi pertanggung jawaban saja, karena tataran pelaksanaan pelatihan, peralatan yang disediakan tidak optimal dan adanya pelatih yang masih belum profesional (tidak sepenuhnya mampu menyelesaikan permasalahan).

Untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia dapat diupayakan melalui pelatihan yang diperlukan. Betapapun majunya teknologi informasi dan tersedianya sarana maupun prasarana yang lengkap, jika tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka sulitlah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perkembangan perusahaan, perkembangan teknologi dan perkembangan ilmu-ilmu sosial, perkembangan hubungan internasional sosial-politik, ekonomi, industri dan perdagangan membawa akibat perlunya pelatihan dan pengembangan tenaga kerja terus.

Pelaksanaan program pelatihan bagi pegawai memang memerlukan pengorbanan yang tidak kecil namun hasil yang diperoleh jauh lebih besar daripada pengorbanan tersebut. Hal ini disebabkan karena dengan melakukan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai untuk lebih maju dan produktif serta memberikan kesempatan yang luas bagi para karyawan didalam ruang lingkup pekerjaan mereka dan merasa bernilai bagi instansi tentang pelaksanaan pekerjaan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat menambah pengetahuan serta skill yang baik sehingga pegawai mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik, serta dapat menghindari pekerjaan yang tersendat-sendat (hasibuan, 2010:69). Keberhasilan pelaksanaan program pelatihan tentu tidak lepas dari faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan. Dengan program pelatihan

diharapkan kinerja pegawai lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Adanya perbedaan penelitian empiris yang telah dilakukan oleh Rizka Forivera (2013) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bimi Resources Minerals Tbk, dimana hasil yang didapatkan yaitu Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian empiris yang dilakukan oleh Titin Olga Silvia (2013) tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Dharmasraya, dimana hasil yang didapatkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Sumenep.

1.2 Rumusan Masalah

Berpijak dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Sumenep?
2. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Sumenep?
3. Apakah variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Sumenep?

4. Apakah variabel kompensasi, motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Sumenep ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ingin dikaji, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Sumenep.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Sumenep
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Sumenep
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai BPPT Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat :

1. Bagi penulis, penelitian yang penulis lakukan ini dapat bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan dan kreativitas berfikir dan kemampuan diri sendiri.
2. Bagi BPPT Kabupaten Sumenep dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah pengaruh kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi lembaga, sebagai bahan pengkajian pengetahuan dan juga diharapkan dapat mengembangkan ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Bagi Masyarakat, meningkatkan pengetahuan dan kesadaran akan peran dan pentingnya keberadaan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sumenep.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sumenep.