

KINERJA DINAS PERHUBUNGAN BIDANG PENGUJIAN KENDARAAN
BERMOTOR (UPTD PKB) DALAM PENINGKATAN PAD DI KSB
Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh gelar Sarjana

PROPOSAL SKRIPSI



Disusun Oleh:

M. NUR

NPM : 17.01-03.0.040.01

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SAMAWA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Laporan tugas akhir dengan judul "**KINERJA DINAS PERHUBUNGAN BIDANG PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR (UPTD PKB) DALAM PENINGKATAN PAD DI KSB**" ini di susun oleh:

Nama : M Nur

NPM : 17.01-03.0.040.01

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Telah disahkan atau di setujui oleh dosen pembimbing pada:

Hari :

Tanggal :

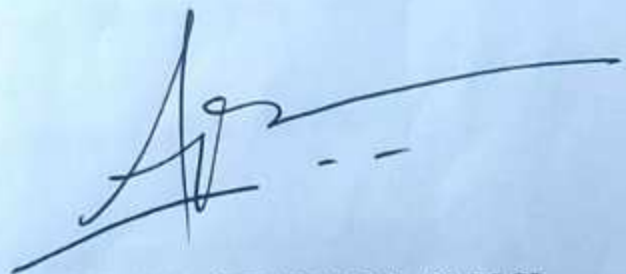
Menyetujui:

Dosen Pembimbing I



MUSLIM, S. SoS., M. SoS

Dosen Pembimbing II



ADE SUJASTIAWAN, S. AP., M. SI

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **"KINERJA DINAS PERHUBUNGAN BIDANG PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR (UPTD PKB) DALAM PENINGKATAN PAD DI KSB"**

Proposal Skripsi ini adalah salah satu syarat memenuhi kelulusan dalam meraih derajat sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Samawa.

Selama penelitian dan penyusunan proposal skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Syafruddin, SE., MM. selaku Rektor Universitas Sumbawa.
2. Ibu Sri Nurhidayati, SIP.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Samawa..
3. Bapak Muslim, M.Sos. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Ade Sujastiawan, SAP., M.Si dosen pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi serta masukan dengan tekun dan sabar dalam penyusunan proposal skripsi ini.
4. Kepada kedua orang tua yang tidak lelah memberikan dorongan, dukungan, doa dan bantuan kepada penulis sehinggann penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik.

5. Bapak dan Ibu Dosen Pengampu mata kuliah di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Samawa yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Teman-teman Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberi masukan, saran serta motivasi dalam penyusunan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, kritik dan saran di butuhkan untuk penelitian selanjutnya yang lebih baik. Akhir kata semoga penulisan skripsi ini memberikan manfaat bagi kita semua.

Taliwang, Maret 2021

Penulis,



M. NUR

NPM. 17.01.03.0.040-01

DAFTAR ISI

LEMBAR HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja	6
A.1. Pengertian Kinerja	6
A.2. Kinerja Organisasi	8
A.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
A.4. Penilaian Kinerja	11
A.5. Tujuan Penilaian Kerja	12
A.6. Manfaat Penilaian Kinerja	12
A.7. Indikator Kinerja	13
B. Pengujian Kendaraan Bermotor.....	15
C. Pendapatan Asli Daerah	16

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	20
B. Fokus Penelitian.....	21
C. Lokasi Penelitian.....	23
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Tipe Penelitian	25
F. Teknik Pengumpulan Data	26
G. Unit Analisis	27

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik terhadap kinerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan penting dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan.

Kemampuan sumber daya aparatur pemerintah sangat rendah baik dari kemampuan intelektualnya, maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintah yang diperlukan adanya perubahan sudut pandang untuk menghayati makna dari peningkatan pelayanan publik.

Pemerintah sebagai penyedia layanan publik harus bertanggungjawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi meningkatkan pelayanan publik. Kinerja organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap pelayanan publik yang mengutamakan kepuasan pelanggan (masyarakat). Namun, selama ini birokrasi belum mampu menunjukkan kondisi prima sesuai dengan harapan masyarakat.

Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada instansi, dimana masyarakat yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi instansi, dalam hal ini

masyarakat akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut.

Salah satu tantangan yang dihadapi pemerintah adalah bagaimana mereka mampu melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien, karena selama ini pemerintah sebagai pemberi layanan kepada masyarakat diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit, struktur yang tambun, penuh dengan kolusi, korupsi dan nepotisme, serta tak ada standar yang pasti. Sejumlah patologi tersebut menjadi hambatan luar biasa untuk dapat mewujudkan sebuah pelayanan yang memuaskan masyarakat.

Tujuan penyelenggaraan pelayanan pengujian kendaraan bermotor (PKB) bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa kendaraan bermotor yang dioperasikan di jalan telah memenuhi persyaratan teknis dan layak jalan serta tidak mencemari lingkungan. Agar dapat terciptanya transportasi darat yang sesuai dengan kelayakan untuk berada di jalan dan juga agar pelanggan transportasi darat merasa aman, nyaman, cepat atau lancar, dan tertib/teratur agar mereka lebih percaya pada sarana transportasi yang digunakan.

Pengujian kendaraan bermotor merupakan salah satu sektor pelayanan publik yang berperan penting dalam menunjang kelancaran mobilitas masyarakat untuk beraktivitas di sektor-sektor lain.

Dinas Perhubungan selaku Dinas yang memberikan pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna kendaraan bermotor agar mereka mau melakukan uji kelayakan kendaraan. Pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini pemilik kendaraan bermotor diperlukan suatu kinerja pelayanan

publik yang baik agar tercipta tujuan yaitu kepuasan pengguna jasa pengujian kendaraan bermotor.

Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub Daerah Kabupaten Sumbawa Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dishub Kabupaten Sumbawa Barat memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Sumbawa Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karna fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Melalui kantor ini juga aturan terkait transportasi dimusim-musim padat seperti mudik hari raya diatur. Dishub rutin membuat program mudik gratis baik mudik jalur perhubungan darat, laut dan udara yang selalu bekerjasama dengan Kementerian Perhubungan.

Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti urus izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan barang, penerbitan Izin Trayek dan Kartu Pengawasan Angkutan Penumpang Umum, Izin Trayek Angkutan Antar Jemput, Izin Operasi Angkutan Sewa,

Izin Operasi Angkutan Pariwisata, Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO) Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja Dinas Perhubungan Bidang Pengujian Kendaraan Bermotor (UPTD PKB) dalam peningkatan PAD di KSB?
2. Apakah pengujian kendaraan bermotor UPTD PKB ada pengaruh terhadap PAD di KSB?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini diharapkan bertujuan untuk:

1. Untuk memahami lebih mendalam dan mengeksplorasi Kinerja yang telah dilakukan Dinas Perhubungan Bidang Pengujian Kerndaraan Bermotor (UPTD PKB) dalam peningkatan PAD di KSB.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengujian kendaraan bermotor UPTD PKB terhadap PAD di KSB.
3. Untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi Kinerja Dinas Perhubungan Bidang Pengujian Kerndaraan Bermotor (UPTD PKB), apabila target dalam meningkatkan PAD Daerah tercapai atau sebaliknya target yang sudah tentukan tidak tercapai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi bagi akademisi atau pihak-pihak yang berkompeten dalam pencarian informasi atau sebagai referensi mengenai kinerja Dinas Perhubungan Bidang Pengujian Kendaraan Bermotor (UPTD PKB) dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) di KSB.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini, diharapkan akan memberikan masukan pada pihak - pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan-kebijakan, serta bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik secara efektif dan efisien mungkin kepada masyarakat mengenai kinerja Dinas Perhubungan Bidang Pengujian Kendaraan Bermotor (UPTD PKB) dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) di KSB.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja

A.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pasolong (2008) dalam bukunya *Teori Administrasi Publik* mengatakan bahwa konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (*perindividu*) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997) dalam buku *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah* (Amins, 2012), dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Widodo (2006) dalam buku *Kepemimpinan Birokrasi* (Pasolong, 2008: 197), mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Ndraha (1997), mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan

kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah.

Hal yang sama dinyatakan Rivai dan Basri (2005: 50) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Selanjutnya Gibson (1990) dalam Pasolong (2008: 197), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi dan kemampuan birokrasi. Keban (1995), kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. Sedangkan Timpe (1998), kinerja adalah prestasi kerja yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang selama bekerja dan menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya yang dinilai untuk dijadikan sebagai landasan terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.

A.2. Kinerja Organisasi

Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan, untuk melayani masyarakat, mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai dengan lapisan yang paling atas. Dalam era pembangunan sekarang ini, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut Swanson (dalam Keban, 2004 : 193) kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

A.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001: 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas

dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

- Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- Berani mengambil risiko
- Memiliki tujuan yang realistis
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:
- Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

A.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 379) “ *A way of measuring the contribution of individuals to their organization* “. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Cascio (1992: 267) “penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”.

Menurut Bambang Wahyudi (2002: 101) “penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Menurut Henry Simamora (338: 2004) “ penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”.

A.5. Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Syafarudin Alwi (2001: 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan:

- Prestasi riil yang dicapai individu
- Kelemahan - kelemahan individu yang menghambat kinerja
- Prestasi - prestasi yang dikembangkan

A.6. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- Penyesuaian - penyesuaian kompensasi
- Perbaikan kinerja
- Kebutuhan latihan dan pengembangan
- Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan
- Pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- Untuk kepentingan penelitian pegawai

- Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

A.7. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang di maksud oleh LAN-RI (1999) dalam Pasolong (2008: 202), adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*) keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).

Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam buku Manajemen Kinerja (Wibowo, 2010: 102-104) mengemukakan tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan tujuan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang telah didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berganda.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat dan Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan

sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

B. Pengujian Kendaraan Bermotor

Pengujian kendaraan bermotor disebut juga uji kir adalah serangkaian kegiatan menguji dan/atau memeriksa bagian-bagian kendaraan bermotor, kereta gandengan, kereta tempelan dan kendaraan khusus dalam rangka pemenuhan terhadap persyaratan teknis dan laik jalan.

Maksud dan tujuan pengujian kendaraan bermotor yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang No 17 Tahun 2011 tentang Retribusi Pengujian Kendaraan Bermotor adalah :

1. untuk menjaga agar kendaraan bermotor selalu laik jalan;

2. untuk mencegah terjadinya kecelakaan, kebakaran dan mengurangi kebisingan serta pencemaran lingkungan (polusi);
3. untuk menentukan daya angkut dan kelas jalan yang dapat dilalui kendaraan; dan
4. untuk meningkatkan perawatan kendaraan bermotor.

Pengujian kendaraan bermotor merupakan pemeriksaan pada kondisi kendaraan yang dilakukan oleh penguji apakah kendaraan tersebut memenuhi persyaratan laik jalan atau tidak, termasuk kelengkapan surat-surat kendaraan bermotor yang merupakan kewenangan dari Perhubungan. Dari pemeriksaan kondisi fisik kendaraan tersebut, maka sangat dibutuhkan pelayanan dalam kelancaran pengujian kendaraan bermotor itu sendiri.

Penguji Kendaraan Bermotor yaitu Aparatur Sipil Negara yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan tugas pengujian kendaraan bermotor. Memiliki Sertifikat Kompetensi dan Tanda Kualifikasi Teknis Penguji Kendaraan Bermotor.

Untuk menjamin agar kendaraan bermotor selalu dalam kondisi memenuhi persyaratan teknis dan layak jalan, maka diberlakukan uji berkala dalam satu periode tertentu.

C. Pendapatan Asli Daerah

Dalam sistem atau bentuk perekonomian khususnya perekonomian daerah peran pemerintah daerah mutlak diperlukan tidak hanya sebagai penyedia akan jasa dan barang publik melainkan juga memelihara kestabilan

ekonomi, mempercepat pertumbuhan ekonomi, serta memperbaiki distribusi pendapatan di wilayah - wilayah daerahnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah pendapatan yang diperoleh daerah yang dipungut berdasarkan Peraturan Daerah sesuai perundang - undangan. Sampai saat ini yang termasuk Pendapatan Asli Daerah adalah pendapatan yang berasal dari daerah itu sendiri dan di dapat melalui pajak daerah, retribusi daerah, BUMD, dan hasil kerjasama dengan pihak ketiga.

Menurut Undang-Undang No.32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah dan Undang - Undang No.33 Tahun 2004, tentang perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) terdiri dari :

a. Hasil Pajak Daerah

Pajak daerah adalah pungutan daerah menurut peraturan daerah yang dipergunakan untuk pembiayaan rumah tangga daerah sebagai badan hukum publik.

Ciri-ciri yang menyertai pajak daerah adalah ;

- Pajak daerah berasal dari Pajak Negara yang dipisahkan oleh daerah sebagai pajak daerah.
- Penyerahan pajak daerah dilakukan berdasarkan peraturan daerah.
- Pajak daerah dipungut oleh daerah berdasarkan kekuatan undang - undang dan peraturan hukum yang berlaku lainnya.

b. Hasil Retribusi Daerah

Menurut UU No.34 Tahun 2000, retribusi daerah adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin

tertentu yang khusus disediakan dan atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan. Retribusi daerah dibagi tiga golongan yaitu :

- Retribusi Jasa Umum, yang merupakan pungutan yang dikenakan oleh daerah kepada masyarakat atas pelayanan yang diberikan.
- Retribusi jasa Usaha, yang merupakan pungutan yang dikenakan oleh daerah berkaitan dengan penyediaan layanan yang belum memadai disediakan oleh swasta dan atau penyewaan aset/kekayaan daerah yang belum dimanfaatkan misalnya : retribusi pasar grosir, terminal, rumah potong hewan dan lain-lain.
- Retribusi Perijinan tertentu adalah kegiatan tertentu Pemerintah Daerah dalam rangka pemberian ijin kepada orang pribadi atau badan yang dimaksudkan untuk pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan atas kegiatan pemanfaatan ruang, penggunaan sumber daya alam, barang, sarana, prasarana atau fasilitas tertentu guna melindungi

kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan.

Perijinan tersebut termasuk kewenangan pemerintah yang diserahkan kepada Daerah dalam rangka asas desentralisasi (Pasal 18 ayat (2) UU No.34 Tahun 2000)

c. Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan

Adalah bagian keuntungan atau laba bersih dari perusahaan daerah atau badan lain yang merupakan BUMD sedang perusahaan daerah ialah perusahaan yang modalnya sebagian atau seluruhnya

merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan.

d. Lain-lain usaha daerah yang sah

Sumber pendapatan daerah lainnya adalah Dians - Dinas Daerah serat pendapatan - pendapatan lainnya yang diperoleh secara sah oleh pemerintah daerah (Situmorang, 1993:211). Sumber - sumber Pendapatan Asli Daerah selain pajak, retribusi dan perusahaan daerah maka daerah berhak mendapatkan sumber daerah itu sendiri. Lain - lain usaha daerah yang sah merupakan usaha daerah (bukan usaha perusahaan daerah) dapat dilakukan oleh suatu aparat Pemerintah Daerah (dinas) yang dalam kegiatannya menghasilkan suatu barang atau jasa yang dapat dipergunakan oleh masyarakat dengan ganti rugi (Yuningsih, 2005: 34)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada dasarnya sebuah penelitian sosial merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan - pertanyaan tentang berbagai aspek sosial sehingga dapat memahami berbagai hal berkaitan dengan dinamika kehidupan sosial masyarakat. Dalam sebuah kegiatan penelitian, pendekatan sangat diperlukan untuk memudahkan peneliti memahami dan bahkan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Pendekatan ini mengkaji secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan *informan*.

Penulis memilih menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat mengetahui dan mendeskripsikan kenyataan dari fenomena yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui kinerja Dinas Perhubungan Bidang Pengujian Kendaraan bermotor di KSB.

Memilih penelitian dengan metode kualitatif, menggunakan beberapa bentuk pengumpulan data seperti wawancara terbuka, observasi, serta analisis dokumen dan lainnya. Data tersebut dianalisis dengan tetap mempertahankan keaslian teks yang memaknainya. Hal ini dilakukan karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena dari sudut pandang partisipan, konteks sosial dan institusional.

B. Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah Kinerja Dinas Perhubungan dalam Pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor Jenis Angkutan Barang di Kabupaten Sumbawa Barat. Pemberian pelayanan melalui kinerja pengujian kendaraan bermotor.

Untuk mengetahui kinerja pelayanan tersebut, maka peneliti menggunakan pengukuran kinerja pelayanan menurut Levine et.al (1990) dalam (Nasucha, 2004:25). Adapun indikator pengukuran kinerja, antara lain:

1. Produktivitas.

Produktivitas, yaitu ukuran seberapa besar pelayanan publik itu menghasilkan yang diharapkan, dari segi efisien dan efektivitas.

- Efisiensi merupakan ukuran keberhasilan yang dinilai dari besarnya sumber daya atau biaya yang di gunakan untuk mencapai hasil dari pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor oleh Dinas Perhubungan
- Efektivitas dapat dinilai sejauh mana Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan pengujian kendaraan bermotor di Kabupaten Sumbawa Barat.

2. Kualitas layanan.

Kualitas pelayanan, merupakan ukuran citra yang diakui masyarakat mengenai pelayanan yang di berikan yaitu masyarakat merasa puas atau tidak puas.

- Informasi ke Publik.

Memberikan informasi kepada masyarakat mengenai prosedur pengujian kendaraan bermotor baik dalam web resmi maupun berupa data langsung yang berada di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat.

- Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu ukuran kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat sejauh mana pengetahuan dan kemampuan SDM dalam melakukan pengujian kendaraan bermotor.

3. Responsivitas.

Responsivitas, merupakan ukuran kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program- program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

- Daya Tanggap merupakan kemampuan Dinas Perhubungan memberikan pelayanan yang memuaskan dalam pengujian kendaraan bermotor di Kabupaten Sumbawa Barat.

4. Responsibilitas.

Responsibilitas, yaitu ukuran apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.

- Tingkat Kesesuaian merupakan ukuran yang dinilai sejauh mana Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat melakukan pelayanan pengujian kendaraan bermotor sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

- Tindakan merupakan upaya yang di lakukan oleh Dinas Perhubungan, Informatika dan Komunikasi jika terdapat pelanggan (masyarakat) yang tidak mengikuti prosedur pengujian kendaraan bermotor.

5. Akuntabilitas.

Akuntabilitas, ukuran seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik dapat di pertanggungjawabkan kepada rakyat atau konsisten dengan kehendak publik. Akuntabilitas dalam penelitian ini untuk mengetahui mekanisme pertanggung jawaban kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat.

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian Kinerja Dinas Perhubungan Bidang Pengujian Kendaraan Bermotor (UPTD PKB) dalam Peningkatan PAD di KSB, peneliti mengambil lokasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat dengan alasan :

- Dinas Perhubungan merupakan tempat dimana berlangsungnya pelayanan pengujian kendaraan bermotor yang tentunya sangat dibutuhkan oleh masyarakat.
- Tersedianya data yang mendukung penelitian yang akan dilakukan.

C.1. Informan

Informan adalah orang yang berada pada latar penelitian, artinya orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dimana informan dipilih dengan sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang

diinginkan pada penelitian. Dengan pertimbangan informan yang dipilih dianggap paling mengetahui tentang persoalan yang dikaji dalam penelitian atau biasa disebut dengan *key informant*.

Adapun Informan yang dipilih dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat.
- b. Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat.
- c. Kepala Bidang Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat.
- d. Petugas/Staf penguji kendaraan.
- e. Masyarakat yang pernah mendapatkan pelayanan pengujian kendaraan bermotor.
- f. Pihak - pihak lain yang dinilai relevan dan dibutuhkan atau ditemukan saat penelitian dilakukan.

D. Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Data Sekunder.

Sumber data awal dalam penelitian ini adalah data sekunder yang peneliti dapatkan melalui dokumen-dokumen, peraturan-peraturan, serta laporan yang berhubungan langsung dengan kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat dalam Pengujian Kendaraan Bermotor. Data sekunder tersebut penulis dapatkan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat dan situs resmi Dinas Perhubungan yaitu <https://sumbawabaratkab.go.id/>

Data sekunder tersebut merupakan data - data yang menyangkut prosedur pengujian kendaraan, jumlah kendaraan yang di uji, target pengujian, standar pelayanan pengujian, kendaraan bermotor, peraturan mengenai pelayanan pengujian kendaraan, dan laporan kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat atau data - data yang menunjang penelitian ini. Data tersebut kemudian dikumpulkan dan dipelajari untuk menjadi acuan dalam pengumpulan data berikutnya.

b. Data Primer.

Data primer penulis dapatkan diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yaitu di Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat dan di tempat - tempat yang relevan dengan penelitian ini. Data tersebut peneliti dapatkan melalui wawancara dengan informan yang berkaitan dengan masalah penelitian, dan juga melalui observasi atau pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

E. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian yang dilakukan sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami Kinerja Dinas Perhubungan Bidang Pengujian kendaraan Bermotor dalam Peningkatan PAD di Kabupaten Sumbawa Barat

F. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memilih Jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data primer yaitu penulis melakukan wawancara dengan beberapa informan seperti pegawai Dinas Perhubungan, masyarakat atau pengguna jasa pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor di Kabupaten Sumbawa Barat pihak-pihak yang relevan dengan penelitian. Wawancara tersebut dilakukan guna mempertanyakan mengenai Bidang Pengujian Kendaraan Bermotor dalam meningkatkan PAD di KSB. dari wawancara tersebut, penulis dapat mengetahui dan mendeskripsikan kinerja Dinas Perhubungan dalam Bidang Pengujian Kendaraan Bermotor dalam peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Sumbawa Barat. Wawancara yang peneliti lakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur sesuai dengan fokus penelitian ini.

2. Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati lokasi di tempat berlangsungnya Bidang Pengujian Kendaraan Bermotor yaitu di Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat. Adapun hasil observasi ini sangat membantu dalam proses penelitian ini karena penulis dapat mengetahui mengenai proses pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor mengenai kinerja Dinas Perhubungan Bidang Pengujian

Kendaraan Bermotor dalam Pendapatan Asli Daerah.

3. Dokumentasi

Teknik Dokumentasi yang peneliti lakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi penunjang melalui berbagai dokumen berupa laporan-laporan, peraturan - peraturan, jurnal - jurnal, dan hasil - hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Dokumen tersebut membantu penulis guna melengkapi materi-materi tentang kinerja Dinas Perhubungan Pengujian Kendaraan Bermotor dalam Pendapatan Asli Daerah.

G. Unit Analisis

Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya, unit analisis yang berupa lembaga atau organisasi dapat berupa organisasi dalam skala kecil / terbatas.

Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah organisasi yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Sumbawa Barat. Penetapan unit analisis ini untuk mengetahui kinerja Dinas Perhubungan Bidang Pengujian Kendaraan Bermotor dalam Peningkatan PAD di Kabupaten Sumbawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. LaksBang PRESSindo, Yogyakarta.
- Badu, Ahmad. 2012. *Modul: Manajemen Pelayanan Publik*. Makassar.
- Batinggi & Ahmad, Badu. 2013. *Manajemen Pelayanan Publik*. CV ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Riadi, Muchlisin. 2013. *Pelayanan Publik*.
[http://www.kajianpustaka.com/2019/01/pelayanan - publik](http://www.kajianpustaka.com/2019/01/pelayanan-publik). 18 Oktober 2019. Html, Diakses.
- Wekoila, Ricky. 2012. *Kinerja Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Konawe*. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers: Jakarta.