**Analisis Kinerja dalam Melaksanakan Pengujian Kendaraan Bermotor**

**pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang**

**SULTAN S. BAFADDAL**

**Abstract**

*Testing of motor vehicles is a series of government enforcement aimed to reduce the number of accidents caused by unpreserved vehicle, such as freight vehicles and public passenger vehicles.*

*Data collection methods used in this research were (1) Observation, (2) Interview, (3) Questionnaire, and (4) Literature study. The collected data were analyzed through frequency tables and percentages. The population and sample took as many as 49 people using total sampling.*

*The results showed that the ability of the personnels to carry out testing motor vehicles was in capable category (57,14%), while the motivation was in high category (59,18%). Further results showed the level of discipline which was high (61,22%), and a relatively good performance (63,27%).*

*The supporting factors that affect performance in this study were the quality and performance quantity, the knowledge possessed by the testing personnels of the motor vehicle, and the toughness at work. While the limiting factor of performance in this research were the lack of discipline level, lack of skills and work performance, and lack of motivations.*

1. PENDAHULUAN

 Masalah kepastian kendaraan-kendaraan yang beroperasi di jalan baik itu mobil angkutan barang maupun mobil penumpang sangat mendesak untuk ditangani, salah satu ciri umum dari kondisi tersebut adalah masih banyaknya kendaraan-kendaraan yang beroperasi di jalan yang sebetulnya tidak diperbolehkan lagi untuk beroperasi karena sudah tidak layak lagi untuk hal tersebut.

Pengujian kendaraan bermotor ini memang sangat penting untuk dilakukan karena melalui pengujian kendaraan tersebutlah dapat memberikan kepastian bahwa kendaraan tersebut yang dimaksudkan sudah dapat dioperasikan dijalan, tetapi kenyatan yang terjadi sudah tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah.

Pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor, dalam hal penyelesaiannya haruslah sesuai dengan peruntukannya yaitu pelayanan prima yang dilakukan oleh perangkat Dinas Perhubungan secara umum dan perangkat UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor khusus haruslah sesuai dengan waktu atau temponya.

Selain itu, masih banyaknya kendaraan-kendaraan angkutan barang dan angkutan umum yang beroperasi di jalan tanpa dilengkapi dengan buku uji kendaraan bermotor dan izin angkutan barang merupakan bukti bahwa kurangnya kesadaran pengemudi dalam menanggapi hal tersebut.

Adapun peraturan pemerintah tentang LLAJ yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 1992 pasal 12 ayat 1 bahwa setiap kendaraan bermotor yang dioperasikan di jalan harus sesuai dengan peruntukannya memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan serta sesuai dengan klas jalan yang dilalui, selain itu teori yang menyangkut tentang pembahasan tersebut yaitu pelayanan publik lebih dkenal sebagai tatanan konsep dari pada tatanan teori (Thoaha, 1992; Munafe,1996; Djumara, 1994; Hardjosoekarso, Kristiadi dan Saragih,1994), oleh karena itu istilah pelayanan publik disebut juga dengan istilah kepada orang banyak (masyarakat), pelayanan sosial, pelayanan umum dan pelayanan prima.

Secara ideal persyaratan teori tentang pelayanan publik antara lain:

1. Harus mampu menyatakan sesuatu yang berarti dan bermakna yang dapat diterapkan pada situasi kehidupan nyata dalam masyarakat (kontekstual).
2. Harus mampu menyajikan suatu perspektif ke depan.
3. Harus dapat mendorong lahirnya cara- cara atau metode baru dalam situasi dan kondisi yang berbeda.
4. Harus dapat membantu pemakainnya untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena yang dihadapi.
5. Bersifat multi disipliner dan multi dimensional (komprehensif).

Hal ini sangat jelas bahwa hal yang terjadi dilapangan memang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah diatur melalui undang-undang, dampak yang ditimbulkan akibat dari hal tersebut adalah banyaknya kecelakaan lalu lintas karena beban angkutan mobil yang tidak sesuai dengan peruntukannya, rusaknya beberapa ruas jalan yang diakibatkan pula oleh beban yang berat dari kendaraan bermotor angkutan barang dan banyak dampak negatif lainnya.

Adapun data empirik terkait pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor per tahun sebagai berikut:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target Kend.** | **Realisasi Kend** | **%** |
| 2010 | 4. 680 | 2.120 | 45.29 |
| 2011 | 4.520 | 3.467 | 76.70 |

*Sumber : Registrasi umum UPT. PKB*

Pemerintah Indonesia melalui Departemen Perhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, telah melakukan berbagai upaya Penanganan yang memastikan bahwa kendaraan yang diopersikan di jalan telah memenuhi persyaratan tekhnik dan laik jalan. Yakni dengan melakukan Pengujian Kendaraan Bermotor secara Berkala yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika melalui UPT Pengujian Kendaraan Bermotor.

Pelaksanaan Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) untuk memberikan kepastian bahwa kendaraan yang akan dioperasikan di jalan telah memenuhi persyaratan tehnik dan laik jalan maka perlu diadakan pengujian terlebih dahulu.

Pengujian kendaraan bermotor adalah serangkaian kegiatan menguji atau memeriksa bagian-bagian atau komponen-komponen kendaraan bermotor, kereta gandeng, kereta tempelan, dan kendraan khusus dalam rangka pemenuhuan terhadap teknis dan laik jalan. Pada pengujian kendaraan bermotor sebelumnya kita harus melihat tipe kendaraan yang akan diuji dari masing-masing merek kendaraan bermotor, kereta gandeng, kereta tempelan dan kendraan khusus, selanjutnya diadakan pengujian kendraan yang dilakukak oleh penguji kendraaan bermotor yang bersertifikat sebelum kendaraan tersebut dianyatakan laik jalan.

Untuk menjamin kendaraan bermotor memenuhi persyaratan tekhnis dan laik jalan diselenggarakan pengujian kendaraan bermotor. Pada dasarnya diselenggarakan dalam rangka memberikan jaminan keselamatan secara tekhnis terhadap penggunaan kendaraan bermotor di jalan, melestarikan lingkungan dari kemungkinan pencemaran yang diakibatkan oleh penggunaan bermotor di jalan, memberikan pelayanan umum kepada masyarakat.

Pada pengujian kendaraan bermotor harus memenuhi:

1. Persyaratan Teknis:

Persyaratan tentang susunan, peralatan, perlengkapan, ukuran, bentuk, karoseri, pemuatan rancangan teknis kendaraan sesuai dengan pembentukannya dan kebisingan lingkungan saat diopersikan di jalan.

1. Laik Jalan:

Persyaratan minimum kondisi suatu kendaraan yang harus dipenuhi agar terjaminnya keselamatan dan mencegah terjadinya pencemaran udara dan kebisingan lingkungan saat dioperasikan di jalan.

1. Konsep Tentang Pelayanan Publik

Sebelum kita mengetahui tentang pelayanan publik, maka terlebih dahulu kita harus mengetahui konsep tentang kebijakan publik, karena inti dari pelayanan publik adalah kebijakan publik.

Wahab dalam Ahmad, Jamaluddin (2011: 49), menyatakan kebijakan publik sebagai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah. Pemerintah memberikan legitimasi, bersifat universal, dan memonopoli paksaan dalam setiap perumusan kebijakan.

Pelayanan publik lebih dkenal sebagai tatanan konsep dari pada tatanan teori (Thoaha, 1992; 23, Munafe,1996; 45, Djumara, 1994; 14, Hardjosoekarso, Kristiadi dan Saragih,1994: 67), oleh karena itu istilah pelayanan publik disebut juga dengan istilah kepada orang banyak (masyarakat), pelayanan sosial, pelayanan umum dan pelayanan prima.

Secara ideal peryaratan teori tentang pelayanan publik antara lain:

1. Harus mampu menyatakan sesuatu yang berarti dan bermakna yang dapat diterapkan pada situasi kehidupan nyata dalam masyarakat (konteksual).
2. Harus mampu menyajikan suatu perspektif ke depan.
3. Harus dapat mendorong lahirnya cara- cara atau metode baru dalam situasi dan kondisi yang berbeda.
4. Harus dapat membantu pemakainnya untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena yang dihadapi.
5. Bersifat multi disipliner dan multi dimensional (komprehensif).

Suatu pelayanan publik tidak akan berjalan secara maksimal dan tidak dapat berjalan sesuai dengan fungsinya apabila tidak dilengkapi dengan manajemen yang baik.

Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *management,* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memilki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet selengkapnya mendefinisikan tentang manajemen sebagai seni menyelesai-kan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal.

Adapun fungsi manajemen adalah elemen- elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat didalam proses manajemen yana akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke- 20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen, yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi tiga yaitu:

1. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas- tugas yang telah dibagi- baagi tersebut.
3. Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.
4. Dimensi Strategis Administrasi Publik

**Dimensi Kinerja.**

Kemampuan dalam pembuatan kebijakan, fungsi manajamen, struktur organisasi dan penerapan etika sangat diperlukan oleh para administrator agar dapat menyediakan barang-barang dan jasa publik secara professional.

Istilah kinerja merupakan terjamahan dari *Performance* yang sering diartikan oleh para cendikiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi “. Dalam kamus *Illustrated Oxford Dictionary* (1998: 606) yang dikutip dalam Yeremias. T Keban (2008: 208), istilah ini menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas atau pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji.

Dalam studi adminstrasi publik, kinerja mulai dituntut untuk diukur sejak Woodrow Wilson menekankan aspek efisiensi dalam desain sistem administrasi, dan sejak F.W. Taylor mendorong pegawai bekerja dengan efisien. Dewasa ini, kinerja diartikan pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil (Bermen, 2006:5 dalam Yeremias T. Keban (2008: 208).

Dalam praktek pengukuran kinerja dikembangkan secara ekstensif, intensif dan eksternal (Pollitt dan Boukaert, 2000: 87 dalam Keban 2008: 208). pengembangan kinerja secara ekstensif mengandung maksud bahwa lebih banyak bidang kerja yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja; pengembangan kinerja secara intensif dimaksudkan bahwa lebih banyak fungsi-fungsi manajemen yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja; sedangkan pengembang-an secara eksternal diartikan lebih banyak pihak luar yang diperhitungkan dalam pengukuran kinerja.

Klasifikasi kinerja yang diungkapkan oleh Swanson (Swanson dan Holton III, 1999: 73 dalam Keban 2008: 210) yang membagi kinerja atas tiga tingkatan yaitu kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja individu.

Kinerja selalu dikaitkan dengan akuntabilitas, akuntabilitas berkenaan dengan sistem *“check and balances”*kelembagaan dalam suatu sistem administrasi. Akan tetapi menurut Chandler dan Plano dalam Yeremias T. Keban (2008: 208), akuntabilitas merupakan suatu kondisi dimana seorang yang menggunakan otoritas atau kekuasaan dapat dibatasi oleh instrument eksternal dan norma-norma internal. Secara eksternal, akuntabilitas merupakan tanggung jawab terhadap sumberdaya atau otoritas yang diberikan atau diserahkan.

Dalam dunia administrasi publik, kedua jenis akuntabilitas diatas sama pentingnya. Seorang administrator publilk diharapkan memenuhi kedua jenis akuntabilitas tersebut, akan tetapi bukti nyata dari akuntabilitas ini adalah “kinerja” yaitu hasil kerja yang dijanjikan kepada publik pada setiap tahun anggaran dalam pemilihan umum atau pengangkatan dalam jabatan. Oleh karena itu, pembahasan lanjutan akan difokuskan kepada kinerja sebagai wujud nyata dari akuntabilitas publik.

Kata kinerja baru menjadi populer pada akhirnya abad ke-20 atau tepatnya di era 1990-an bertepatan dengan tugas dan fungsi lembaga administrasi negara semakin diberi tanggung jawab yang berat untuk membina aparatur negara yang merupakan tulang punggung kekuatan negara. Apabila kata tersebut dicari pengertian tepatnya pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, maka mungkin belum ditemukan karena menyangkut pemberdayaan pegawai atau aparatur negara, maka mula-mula hanya muncul pertama kali sebagai suatu wacana.

Irawan (2002: 21) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kinerja yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur.

Lembaga Administrasi Negara (2001: 38) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi.

Dari kedua pengertian kinerja yang telah dikemukakan, manggambarkan bahwa kinerja akan diketahui jika seseorang dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, kinerja merupakan suatu hasil yang telah ditetapkan dalam berntuk prestasi kerja.

Dharma (2002: 47), menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*)

Lebih lanjut Dharma (2002: 67) menyatakan bahwa elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas:

1. Perencanaan dan penetapan tujuan.
2. Pengembangan ukuran yang relevan.
3. Pelaporan formal dan hasil.
4. Penggunaan informasi.

*Reference Guide, Province of Aberta, Canada* (LAN,2001: 23), disebutkan bahwa pengukuran kinarja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memeberikan penghargaan / hukuman (*reward / punishment*), akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat menajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Terkait dengan pengukuran kinerja berdasarkan Inpres Nomor 7 tahun 1999, kategori pengukuran diperoleh melalui suatu proses linier yang bergerak dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap indikator- indikator kinerja kegiatan seperti *input, proses, output, outcome, benefit,* dan *impact.*

 Menurut Gordon Davis dalam (Moenir, 2009:79) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah penampakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu tercermin dari hasil pekerjaan.

Pengertian di atas apabila dilihat dari pekerjaan seorang pegawai, maka prestasi kerja yang ditampilkan sebagai hasil dari upaya yang dilakukan atau dikerjakan. Sikap kecenderungan yang ada di dalam diri setiap pegawai adalah ingin mengembangkan diri dengan menggunakan atau mengeluarkan seluruh kemampuan yang ada untuk menopang pekerjaan sehingga nampak hasil yang diingankan.

Seperti yang dikemukakan oleh Moenir (2000: 91), bahwa kinerja adalah hasil iuran pekerjaan seseorang sesuai standar yang ditempatkan. Pendapat ini menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan atau merupakan hasil kerja harus diukur dengan standar yang telah ditetapkan baik waktu, tenaga dan biaya karena sebagai hasil kerja maka secara implisit diarahkan menuju kepada tiga usaha pokok tersebut.

Untuk itu, maka Manrichu (2000: 79), mengemukakan pemahaman yang merupakan arti penting dari kinerja bahwa untuk memahami kinerja diperlukan pengetahuan bahwa kinerja tersebut pada hakekatnya adalah suatu respon terhadap kebutuhan untuk bekerja.

Sebagai pegawai atau aparatur negara dihadapkan kepada pekerja dukungan yang dibutuhkan untuk menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab akan dituntut untuk menentukan alternatif yang tepat untuk memupuk potensi yang ada atau dimiliki dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Oleh karena Manrichu (2002: 97), menjelaskan bahwa alternatif memilih dan memiliki akan dapat memupuk Kemampuan yang diperlukan dan menciptakan tenaga secara penuh semangat dan harus terus menerus yag berarti kinerja.

Pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya menuntut kemampuan atau dengan kata lain kemampuan bukan saja tida cukup kuat untuk menopang kinerja seorang dalam melaksanakan tugas pokoknya.

1. Konsep Tentang Analisis

Dunn (2003) dalam perilaku birokrasi dan pengambilan keputuasan oleh Jamaluddin Ahmad (2011: 46), mendefinisikan analisis kebijakan sebagai disiplin ilmu social terapan yang menerapkan berbagai metode penyelidikan, dalam konteks argumentasi dan debat publik, untuk menciptakan dan secara kritis menaksir dan mengkomunikasikan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan.

Menurut Tulus (2004: 29) dalam bukunya tentang analisis pekerjaan mengemukakan bahwa analisis pekerjaan dimaksudkan untuk menghimpun dan menyajikan informasi secara sistematis, tepat dan jelas untuk keperluan penyusunan pengelolaan. Apabila pengertian ini dibawa ke dalam pokok permasalahan penelitian ini, maka analisis yang dimaksudkan sebagai sarana untuk menghimpun informasi yang akan dijadikan sebagai bahan untuk mengolah data yang ada untuk secara rasional dapat menerima atau menolak hasil yang diperoleh.

Seperti apa yang dikembangkan pula oleh Sudjadi (2001:107) yang menyatakan bahwa analisis adalah rangkaian kegiatan berfikir logis, rasional dan sistematis secara objektif dengan menerapkan teknologi atau ilmu pengetahuan untuk melakukan kajian.

Jadi dengan pengertian di atas, maka semakin memperkuat prospek analisis bahwa penggunaan cara rasional saja tidak cukup, tetapi harus didukung dengan teknik ilmu pengetahuan agar kajian hasil yang disajikan dapat dipertanggung jawabkan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat menuntut adanya suatu analisa yang tepat dan menggunakan bebagai fasilitas yang dapat mendukung untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pendapat ini memberikan suatu indikasi bahwa analisis adalah suatu proses berfikir yang secara praktis dapat menguraikan bentuk-bentuk kerumitan dengan memberikan perbedaan yang jelas untuk mempermudah pengenalan atas hubungan antar komponen yang tersimpul dalam suatu keseluruhan.

Menurut Musenaf (2002: 107-108) dalam bukunya merumuskan pengertian dari analisis yaitu analisis dapat merumuskan sebagai rangkaian kegiatan pemikiran yang logis, sistematis dan objektif dengan menerapkan metodologi atau teknik ilmu pengetahuan, untuk melakukan pengkajian, penelaan, penguraian, perincian dan pemecahan terhadap sesuatu objek atau sasaran sebagai satu kebulatan kmponen yang utuh kedalam sub-sub komponen yang lebih kecil, sehingga dapat diperoleh kejelasan tentang fakta, data dari informasi dan objek tersebut.

Pengertian tersebut di atas, memberikan gambaran bahwa analisis sesungguhnya bertalian dengan pengkajian, penelaahan, penguraian serta pemecahan masalah atas fakta yang ada, yang dimaksudkan agar permasalahan menjadi jelas dan tujuan analisis itu sendiri pada dasarnya merupakan bagian dari pengambilan keputusan, pemahaman serta perluasan pengetahuan dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Gie (2003: 26-27) dalam bukunya mengemukakan bahwa analisis adalah segenap rangkaian pikiran yang menelaah sesuatu hal secara mendalam, terutama mempelajari bagian-bagian dari suatu kebulatan untuk mengetahui ciri masing-masing bagian, hubungannya sesama yang lain dan peranannya dalam keseluruhan yang bulat itu.

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. **Faktor pendukung.**

Menurut Chung/Megginson dalam Prof. Dr. Sugiyono (Metode Penelitian Administrasi 2004: 124), mengemuka-kan *indicator variable performance* kerja yang meliputi:

1. *Quantitiy of work* merupakan kuantitas kerja perangkat dalam menganalisa pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor.
2. *Quality of work* merupakan kualitas kerja dalam melaksanakan pengujian kendaraan bermotor sehingga tercipta kinerja yang baik.
3. *Job knowledge* merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh perangkat dalam pelaksanaan tugasnya sehingga proses pelaksanaan berjalan lancar.
4. *Creativeness* merupakan tingkat kreativitas perangkat dalam mengelola proses pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor.
5. *Dependability* merupakan ketangguh-an yang dimiliki oleh perangkat sehingga pelaksanaan pekerjaan tersebut dapat berjalan.
6. *Initiative* merupakan ide cerdas yang dimiliki oleh masing-masing perangkat dalam melaksanan proses pengujian kendaraan bermotor.
7. *Personal qualities* merupakan kualitas yang dimiliki oleh masing-masing individu perangkat sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
8. **Faktor Penghambat**
9. Keadaan aparatur tidak mendukung sehingga proses dapat terhambat.
10. Kurangnya kemampuan dan prestasi kerja menjadi kendala dalam proses pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor.
11. Kurangnya motivasi kerja juga merupakan faktor penghambat karena tanpa dorongan yang dimiliki oleh personel, maka proses pekerjaan dapat terhambat.
12. Kurangnya tingkat kedisiplinan, hal tersebut merupakan hal yang paling penting, karena tanpa tingkat kedisplinan yang tinggi, maka perangkat akan menjadi penghambat dalam proses tersebut.
13. Konsep Tentang Kendaraan Bermotor

Kendaraan adalah suatu alat yang dapat bergerak di jalan, terdiri dari kendaraan bermotor atau kendaraan tidak bermotor. Kendaraan bermotor adalah kendaraan yang digerakkan oleh peralatan teknik yang berada pada kendaraan itu sedangkan kendaraan tidak bermotor adalah kendaraan yang digerakkan oleh tenaga manusia atau tenaga hewan. Kendaran yang digerakkan oleh peralatan teknik yang berada pada kendaraan itu, di mana peralatan teknik terpasang sesuai dengan tempat dan fungsinya berupa motor yang berfungsi merubah suatu sumber daya energi menjadi tenaga gerak kendaraan bermotor. Termasuk dalam pengertian kendaraan bermotor adalah kereta gandengan atau kereta tempelan yang dirangkaikan dengan kendaraan bermotor penariknya.

Kendaraan bermotor mempunyai dasar hukum yang tedapat pada Undang- Undang Nomor 14 Tahun 1992 tentang angkutan Lalu Lintas Angkutan Jalan Pasal 12 ayat (1), menyatakan bahwa setiap kendaraan bermotor yang diopersikan di jalan harus sesuai dengan peruntukannya, memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan serta sesuai dengan kelas jalan yang dilalui.

Kendaraan bermotor merupakan alat yang diciptakan oleh manusia yang bertujuan untuk membantu seseorang ketempat tujuan.

Kendaraan Bermotor adalah kendaraan yang digerakan oleh peralatan teknis yang berada pada kendaraan itu.

Jenis kendaraan bermotor serta ketentuan umumnya dikelompokkan menjadi:

1. Sepeda Motor

Kendaraan beroda dua/tiga tanpa rumah-rumah baik dengan atau tanpa kereta samping.

1. Mobil Penumpang

Setiap kendaraan bermotor yang dilengkapi lebih dari 8 (delapan) tempat duduk tidak termasuk tempat duduk pengemudi, baik dengan maupun tanpa perlengkapan pengangkutan bagasi.

1. Mobil Bus

Setiap kendaraan bermotor yang dilengkapi lebih dari 8 (delapan) tempat duduk tidak termasuk tempat duduk pengemudi, baik dengan maupun tanpa perlengkapan bagasi.

1. Mobil Barang

Seperti halnya untuk kendaraan bus yakni kendaraan bermotor yang dilengkapi lebih dari 8 (delapan) tempat duduk dan mempunyai kapasitas 80 Kg untuk daya angkut barangnya.

1. Kendaraan Khusus

Kendaraan bermotor selain dari pada kendaraan bermotor untuk penumpang dan kendaraan bermotor untuk barang, yang penggunaannya untuk keperluan khusus.

1. Kereta Gandengan adalah suatu alat yang dipergunakan untuk mengangkut barang yang seluruh bebannya ditumpu oleh alat itu sendiri dan dirancang untuk ditarik dan sebagian bebannya ditumpu oleh kendaran penariknya.
2. Kereta Tempelan adalah suatu alat yang dipergunakan untu mengangkut barang yang dirancang untuk ditarik dan sebagian bebannya ditumpu oleh kendaraan penariknya.

Selain dari jenis kendaraan yang telah disebutkan di atas ternyata terdapat jenis kereta gandengan dan kereta templan, pengelompokan jenis-jenis kendaraan bermotor tersebut dimaksudkan agar penggunaan kendaraan bermotor sesuai dengan peruntukan dan kelas jalan yang dilaluinya.

Pada suatu konsep kendaraan bermotor selain dari jenis kendaraan bermotor serta beberapa ketentuan yang mengikat hal tersebut ternyata juga terdapat aturan-aturan tentang muatan pada suatu kendaraan yaitu bagian kendaraan bermotor / rangkaian kendaraa bermotor berikut muatanya yang menonjol, maksimum 2 M dari sisi bagian terluar belakang kendaraan bermotor dan tidak melebihi kaca depan kendaraan yang bersangkutan, apabila muatan yang menonjol menghalangi lampu-lampu atau pemantul cahaya, maka pada ujung muatan tersebut ditambah lampu-lampu dan pemantul cahaya.

1. Visi dan Misi Pengujian Kendaraan Bermotor

Mengingat bahwa pengujian kendaraan bermotor merupakan landasan dan pemicu tumbuhnya sinergi gerakan terciptanya kendaraan yang memenuhi persyaratan teknik dan laik jalan di daerah perkotaan maupun daerah pedesaan, maka diperlukan rumusan visi dan misi sehingga dapat dipakai sebagai acuan perilaku dan arah untuk terciptanya kendaraan yang telah memenuhi persyaratan dan telah laik jalan untuk beroperasi.

1. **Visi**

Visi Dinas Perhubungan dalam terwujudnya sistem saran dan prasarana pelayanan jasa Perhubungan yang terpadu, handal dan berdaya saing.

Visi tersebut mengandung pengertian:

1. Perhubungan adalah mencakup Transportasi Darat, Laut dan Udara.
2. Terpadu adalah mencakup keseimbangan sarana prasarana dan pelayanan jasa antar dan intra moda transportasi.
3. Handal adalah mencakup keselamatan, kelancaran, keamanan, tepat waktu, terpelihara, mencukupi kebutuhan masyarakat dan menjangkau seluruh pelosok pedesaan untuk mendukung pembangunan daerah.
4. Berdaya saing adalah efektif dan efisien, harga terjangkau, ramah lingkungan dan berkelanjutan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional, mandiri dan produktif.
5. **Misi**

Mewujudkan sistem transportasi yang baik serta pengembangan sarana, prasarana dan pelayanan jasa perhubungan yang handal untuk menunjang pembangunan berwawasan lingkungan dan berkelanjutan serta dapat meningkatkan sumber- sumber potensi pendapatan dibidang perhubungan untuk menunjang pemantapan potensi otonomi daerah, mewujudkan penegakan Supremasi Hukum dibidang Perhubungan dan meningkatkan sarana dan prasarana serta profesionalisme aparatur Pemerintah yang handal untuk mewujudkan Pemerintah yang baik (*Good Governance*).

1. METODE Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode observasional dengan desain penelitian deskriptif kualitatif untuk memperoleh data dilapangan dengan cara meninjau secara langsung kegiatan pengujian kendaraan bermotor.

Sebagai objek penelitian dalam memperoleh data dan informasi, maka peneliti mengadakan penelitan di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kelurahan Bangkai Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang dengan Alasan bahwa Pada Kantor tersebut memiliki alat pengujian kendaraan bermotor yang di lengkapi dengan sistem komputerisasi.

Menurut Nazir (2007: 71), dalam bukunya mengemukakan bahwa populasi adalah kumpulan dari ukuran-ukuran tentang sesuatu yang ingin dibuat informasi.

Berdasarkan pendapat diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perangkat pada kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kab. Sidenreng Rappang dan beberapa pengemudi kendaraan bermotor yang berjumlah 49 orang.

Menurut Nazir (2002:71), mengemuka-kan bahwa sampel adalah suatu bagian yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya teknik pengambilan keseluruhan dari Populasi, dengan pertimbangan bahwa sampel dapat memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penelitian ini menggunakan penentuan sampel melalui *Total Sampling,* yaitu pengambilan sampel dari seluruh anggota populasi. Berdasarkan pendapat di atas maka sampel penelitian ini adalah keseluruhan perangkat pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap yang berjumlah 49 orang.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Angket/kuisioner, merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2007;162). Jadi, kuesioner adalah salah satu tehnik pengambilan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.
2. Observasi, digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden yang diamati tidak terlalu besar Sugiyono (2007: 166). Dalam hal ini, yang diobservasi ialah kegiatan pelayanan pengujian kendaraan bermotor.
3. Dokumentasi atau studi kepustakaan, yaitu suatu kegiatan membaca dan mengumpulkan literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.yaitu cara mengumpulkan data dengan mempelajari catatan dari pihak yang mempunyai otoritas.Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencatat dari sumber-sumber tertulis, baik berupa laporan atau tabel dan gambar, sehingga menjadi sumber data yang dapat di percaya.
4. Interview, yaitu tehnik pengumpulan data dengan wawancara langsung dengan informasi kunci yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan analisis data secara kualitatif, baik terhadap data kualitatif maupun kuantitatif. Analisis terhadap data kualitatif berupa informasi dan uraian dalam bentuk pernyataan/ pendapat dari para responden dianalisis untuk mendapatkan kejelasan tentang kinerja Dinas Perhubungan dalam pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor di Kabupaten Sidenreng Rappang, pilihan atas jawaban yang diberikan oleh setiap responden sedapat mungkin disertai dengan alasan untuk mengetahui apakah pertimbangan yang diberikan oleh responden benar- benar mencerminkan fakta yang ada. Analisis terhadap kuantitatif berupa angka- angka seperti frekuensi tingkat pendidikan pada kantor UPT Pengujian Kendaraan, frekuensi kinerja pegawai dalam melaksanakan pengujian kendaraan bermotor dapat diketahui apakah pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor di Kabupaten Sidenreng Rappang sudah benar- benar berjalan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah melalui proses klasifikasi data berupa pengelompokan dan kategorisasi data yang antara lain diperoleh dari hasil angket dan wawancara. Data yang diperoleh tersebut kemudian dibobot dengan menggunakan sistem persentasi.

1. Analisis Kinerja Perangkat UPT Pengujian Kendaraan Bermotor

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, tidak hanya didukung oleh propesionalisme perangkat yang baik, tetapi juga dengan peningkatan kinerja perangkat sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat utamanya dalam hal pemberiuan kepastian bahwa kendaraan yang telah diuji adalah kendaraan yang telah laik jalan.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kerja. Untuk mengetahui keadaan kinerja perangkat pegawai pada kantor tersebut, penulis hanya membatasi penilaian kinerja ada satu item, karena item ini telah menyangkut kategori penilaian kinerja yang meliputi faktor kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

1. Kemampuan kerja

Hasil kuesioner responden mengenai kemampuan kerja perangkat Pegawai pada Kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor dalam melaksanakan tugasnya diperoleh data tingkatan pencapaian sebesar 57,14% yang diklasifikasikan dalam kategori mampu. Hal ini berarti perangkat pegawai di Kantor Pengujian Kendaraan Bermotor memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya, kemapuan kerja ini di dukung faktor pendidikan yang memadai, pengalaman kerja, dan keterampilan yang dilaksanakan tugas (wawancara dengan Kepala UPT Pengujian Kendaraan Bermotor) pada dasarnya tingkat pendidikan seseorang dipengaruhi pendidikan formal yang diperoleh sebelum mencapai suatu pekerjaan yang menjadi persyaratan untuk memperoleh pekerjaan tersebut. Selain pendidikan formal, seseorang juga memperoleh pendidikan formal dan informal. Jika pendidikan formal diperoleh melelui jenjang pendidikan dasar yakni SD, SLTP, SLTA, Pendidikan Diklat sampai Perguruan Tinggi, maka pendidikan informal diperoleh melalui pendidikan di luar sekolah yang sifatnya tidak terlalu mengikat seperti pada pendidikan formal. Sementara itu pendidikan informal biasanya diperoleh berdasarkan pengalaman hidup secara sadar maupun tidak sadar, baik dalam keluarga dan masyarakat, sejak lahir sampai meninggal dunia.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki perangkat Pegawai di Kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor berbeda-beda, dapat disebutkan bahwa terdapat lima orang sarjana, Dua orang Berpendidikan SMA + Pendidikan Diklat Pengujian Kendaraan Bermotor, Lima Belas orang berpendidikan SMA dan Satu orang berpendidikan SLTP. Tingkat pendidikan akan selalu mempengaruhi pemahaman seseorang dalam melaksanakan tugas sehingga mencapai tujuan yang diharapkan, selain pemahaman tentang tugas yang dibebankan kepadanya, perangkat Pegawai juga dituntut mampu memahami peraturan yang berlaku untuk menghindari tejadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Demikian pentingnya latar belakang pendidikan yang akan menentukan kemampuan perangakat Pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan pada masyarakat utamanya dalam pelaksanaan Pengujian Kendaraan Bermotor.

Selain pendidikan, hal lain yang mempengaruhi kemampuan kerja perangkat Pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor adalah tingkat keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan kedinasan bersifat perjenjangan dan pelatihan kejujuran/ keterampilan khusus yang bersifat non perjenjangan. Pelatihan kedinasan diperoleh pada saat selesai pendidikan formal, sedangkan pelatihan kejujuran/keterampilan khusus diperoleh pada saat sebelum, dalam, maupun setelah pendidikan formal tergantung pada kebutuhan dan kesempatan yang ada. Dari hasil pencarian data diperoleh keterangan bahwa perangkat Pegawai di Kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor hanya dua orang yang telah mengikuti pelatihan atau pendidikan diklat. Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa perangkat Pegawai di Kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor belum mempunyai bekal keterampilan yang baik dalam menunjang pelaksanaan tugasnya.

Pengalaman kerja juga merupakan hal yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai pada kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor. Pengalaman kerja yang berkaitan dengan masa kerja yang telah dilewati yaitu masa lamanya seseorang mengabdikan diri pada pekerjaan yang dikerjakannya. Berdasarkan keterangan yang diperoleh penulis dapat diketahui bahwa pada umumnya pegawai di Kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor telah memiliki masa kerja yang lama membawa pengaruh pada pengalaman kerja yaitu akan semakin baik, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula pemahaman terhadap kerja yang dihadapi atau dapat dikatakan semakin profesional di bidangnya. Dapat diasumsikan bahwa pegawai di kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor rata-rata telah memiliki pengalaman kerja yang baik dengan didukung oleh masa kerja yang cukup lama sehingga akan dapat mendalami tugas yang dihadapi secara matang.

Hasil analisa data, menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai pada kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) pada dilihat dari segi tingkat pendidikan dan pengalaman keja dan keterampilan sudah baik.

1. Motivasi kerja.

Tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang dimiliki oleh perangkat pegawai pada kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) dapat dilihat bahwa diperoleh data tingkat pencapaian sebesar 59,18% dengan kategori tinggi. Melalui observasi penulis terhadap lingkungan kerja, diperoleh keterangan bahwa keadaan lingkungan kerja cukup mendukung terhadap pencapian keberhasilan tugas pelayanan. Lingkungan kerja yang cukup kondusif ini terbukti dengan adanya kerja sama yang cukup baik antara atasan dengan bawahan, dan yang paling penting adalah adanya suasana kekeluargaan di antara pegawai di Kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala UPT Pengujian Kendaraan Bermotor, beliau mengatakan motivasi kerja pegawai di Kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor sudah baik, walaupun masih perlu ditingkatkan lagi baik itu motivasi dari dalam diri perangakat pegawai sendiri maupun dari luar diri pegawai.

Motivasi hanya dapat diberikan pada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Memberikan motivasi oleh atasan kepada bawahan bukanlah hal yang mudah, karena atasan harus mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperluakan bawahan dari pekerjaan itu.

1. Kedisiplinan

Tanggapan responden mengenai tingkatan kedisiplinan pegawai pada kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB), dapat dilihat data tingkat pencapaian sebesar 61,22% dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala UPT Pengujian Kendaraan Bermotor dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) sudah tinggi, begitu pula dari pengamatan penulis terhadap kedisiplinan pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor.

Dari tabel tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor dalam bekerja sudah baik dan tinggi. Hal ini dapat dilihat sebagian besar perangkat pegawai mengikuti apel dengan rutin dan pelaksanaan kerja yang sesuai denagan jam kerja yang telah di tentukan (tepat waktu). Penilaian ini sesuai dengan hasil kuesioner masyarakat yang menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor dalam kategori baik.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang dipandang mendasar dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur pemerintahan yang besih dan berwibawa, dimana hal ini merupakan suatu hal yang wajib dihayati dan diamalkan oleh setiap aparatur pemerintahan yang diharapkan pada gilirannya dapat diikuti oleh seluruh masyarakat dan akhirnya akan tercipta disiplin nasional.

Disiplin merupakan tiga aspek, yang pertama adalah sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil dari latihan dan pengendalian dan watak oleh pemimpin secara tertentu, yang kedua adalah suatu pengetahuan tingkat tinggi tentang aturan prilaku, sistem normal kriteria dan standar, sehingga pengetahuan tersebut menimbukan pengertian terdalam dan kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan sistem organisasi adalah syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan, yang ketiga adalah sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, pengertian dan kesadaran untuk menaati segala apa yang diketahui secara cermat dan tertib.

Disiplin dikembangkan melalui hubungan manusia, penghargaan, komunikasi, dan hukuman yang efektif sehingga tidak timbul salah paham, salah pengertian dan sebagainya. Agar pelaksanaan disiplin berhasil dan berdaya guna maka perlu diperhatikan beberapa hal yang senantiasa harus diperhitungkan, di antaranya adalah pengertian, penghayatan pengalaman disiplin nasional dan tidak hanya mencakup sikap lahiriah semata dan mencakup juga sikap batiniah yang berupa kesadaran, tanggung jawab dan keikhlasan untuk taat dan patuh pada peraturan dan norma yang berlaku pada kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara; adanya contoh teladan dan panutan, pendidikan latihan dan gemblengan, penyuluhan dan bimbingan, hukum dan pengawasan merupakan motivasi dan dinamisator utama, disiplin digerakkan secara konsepsional, terpadu berkesinambungan sebagai suatu gerakan nasional, disiplin nasional merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional.

1. Kinerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor

Mengenai kinerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor, melalui penilaian atau tanggapan dari responden dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor dalam menjalankan program pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor adalah dalam kategori baik, di mana 31 orang (63,27%) responden memberi jawaban baik, 11 orang (22,45%) responden memberi jawaban sangat baik, dan hanya 5 orang (10,20%) responden memberi jawaban kurang baik, dan 2 orang (4,08%) yang memberi jawaban tidak baik.

1. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan tentang pelaksanaan tugas Dinas Perhubungan dalam rangka Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) di Kabupaten Sidenreng Rappang yang bertitik tolak dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan di kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kelurahan Bangkai, Kecamatan Watang pulu Kabupaten Sidenreng Rappang, serta atas dasar analisa data dan informasi yang terkumpul, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor dalam menjalankan program pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor yang memastikan bahwa kendaraan yang telah di uji telah laik jalan adalah sudah baik dengan pencapaian 63,27 %. Hal tersebut didukung dengan kemampuan kerja pegawai pada kantor tersebut dalam melaksanakan tugasnya, dengan pencapaian persentase yaitu 57,14 %, dan disertai dengan motivasi kerja pegawai dengan pencapaian 59,18 % kategori tinggi, serta tingkat kedisiplinan pegawai di kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor tersebut mencapai 61,22 % penilaian responden tinggi.
2. Faktor penghambat dan faktor pendorong yang dijumpai dalam pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor adalah:
3. Faktor penghambat, seperti melihat dari keadaan aparatur perangkat berupa tinjauan melalui tingkat pendidikan, golongan, jenis kelamin dan usia/ umur sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja perangkat, selain itu kurangnya kemampuan dan prestasi kerja yang dapat ditonjolkan oleh perangkat selaku pelaksana pelayanan publik serta kurangnya motivasi dan tingkat kedisiplinan yang menurun oleh para perangkat yang dapat menghambat kinerja itu sendiri.
4. Faktor pendorong, seperti adanya kelengkapan sarana dan prasarana untuk menunjang penyelesaian pelaksanaan tugas perangkat dan adanya jiwa kedisiplinan yang diberikan oleh pengemudi kendaraan bermotor atas aturan- aturan yang telah diberikan oleh pemerintah

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, Jamaluddin, 2011. *Prilaku Birokrasi dan Pengambilan Keputusan,* Makassar. Universitas Negeri Makassar.

Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta

( <http://kingkroode.blockspot.com>, diakses 12 Februari 2012 )

Dharma, Agus. 2002*. Manejemen Prestasi Kerja*. Rajawali. Jakarta

(http://www. Artikelgratis. Blockspot.com, diakses 23 Maret 2012 )

Kamus besar bahasa indonesia, edisi ketiga, 2001. Departemen pendidikan dan kebudayaan, Balai pustaka, Jakarta.

Manrichu, tayeb. 2002 *peningkatan kinerja dalam organisasi*. Ujung Pandang. Diklat.

Musenaf.2002*. Manajemen Kepegawaian Di Indonesia* . Gunung Agung Jakarta

Moh. Nasir. 2002 *metode penelitian*. Ghalia indonesi, jakarta

Nurjannah, 2005. Skripsi Administrasi Negara. Sidrap

Petunjuk teknis dan karakteristik pengukuran Kendaraan Bermotor. Badan Diklat Transdar Bali Pengujian Kendaraan Bermotor.2002

Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Adminstrasi,* Bandung: Alfabeta. 2003

Riant Nugroho, 2011. *Public Policy.*Gramedian, Jakarta

Sudjana, Nana.2001. *Tuntutan Penyusunan Kerja Ilmiah*, Sinar Baru. Bandung

Sudjadi, 2001. *Organisasi Dan Manajemen Penunjang Berhasilnya Proses manajeman*. Jakarta. Gunung Agung.

Tulus, Agus.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

The Liang, Gie.2003. *Efisiensi Kerja Pegawai.* Edisi Ketiga. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Yeremias. T Keban, 2008. *Enam Dimensi Admininstrasi Publik.*Gavamedia, Jogjakarta