

STUDI TENTANG KINERJA SATUAN TUGAS GERAKAN DESA MEMBANGUN DI DESA LONG BISAI KECAMATAN MENTARANG KABUPATEN MALINAU

Jersie Wiradinata¹

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang Kinerja Satuan Tugas Gerakan Desa Membangun di Desa Long Bisai Kecamatan Mentarang Kabupaten Malinau, rumusan masalah bagaimana kinerja satuan tugas gerakan desa membangun di Desa Long bisai Kecamatan Mentarang Kabupaten Malinau, dan faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat di dalam kinerja satuan tugas gerakan desa membangun di Desa Long Bisai Kecamatan Mentarang Kabupaten Malinau. Penelitian ini menggunakan Penelitian Deskriptif dengan data Kualitatif dimana Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga kinerja satuan tugas gerakan desa membangun di Desa Long Bisai berkewajiban mendampingi pemerintah desa dalam operasionalisasi, membantu dan mendampingi pemerintah desa dalam pelaksanaan program-program pembangunan di Desa

kualitas kerjadari satgas gerdema yang ada di Desa Long Bisai baik hal ini terlihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh satgas kedisiplinan menjadi bagian dari pemenuhan target kinerja. Satgas yang sering datang terlambat dapat menjadi penghalang dan penghambat. faktor pendukung penguasaan administrasi desa yang baik

Kata Kunci : *Studi Tentang Kinerja, Satuan Tugas, Gerakan Desa Membangun, Kabupaten Malinau.*

Pendahuluan

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, desa sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk dapat

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: jersie20gmail.com

mengemban amanat Undang-Undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, professional, dan mampu melaksanakan tugas serta bersaing secara global. Dengan demikian pemerintah daerah sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa harus memiliki kemampuan mengelolah sumber daya manusia yang tersedia di daerahnya masing-masing.

Sebagai perwujudan demokrasi dalam rangka mempercepat tercapainya program Gerakan Desa Membangun (GERDEMA) di desa, maka dipandang perlu mengangkat dan menempatkan Tenaga Satuan Tugas yang selanjutnya disingkat (SATGAS GERDEMA) Kabupaten Malinau, sesuai dengan Keputusan Bupati Malinau Nomor 410/K.15/2013. Tenaga Satgas sebagaimana dimaksud berkewajiban mendampingi Pemerintah Desa dalam operasionalisasi, membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam pelaksanaan program-program pembangunan di Desa, membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam menyusun laporan pelaksanaan kegiatan-kegiatan pembangunan di Desa, membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam menyusun tata kelola administrasi dan keuangan desa sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku, membantu dan mendampingi

maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul :

“Studi Tentang kinerja Satuan Tugas Gerakan Desa Membangun di desa long bisai Kecamatan Mentarang Kabupaten malinau”

Kerangka Dasar Teori

1. Kinerja

Menurut Mahsun (2006:25) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Nasucha (2004: 107), kinerja organisasi didefinisikan juga sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Sedangkan Widodo (dalam Pasalong 2008:175), mengatakan bahwa kinerja

adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen terhadap suatu kinerja apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007) kinerja adalah merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Harbani Pasolong (2006)

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja terdiri dari: Kualitas Kerja kualitas kinerja adalah seberapa baik seseorang pegawai atau karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas kerjakuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai berkerja dalam satu hari. Kualitas kerja ini dapat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing –masing. Tanggung jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai atau karyawan untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan intansi atau perusahaan.

a. Prinsip Kinerja

Dalam menjalankan suatu kinerja yang efektif dan efisien ada 7 (tujuh) prinsip yang menjadi pondasi kuat bagi kinerja sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2007), antara lain:

- 1) Kejujuran
- 2) Pelayanan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Perumusan tujuan
- 5) Konsensus dan kerjasama
- 6) Komunikasi dua arah
- 7) Umpan balik

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintahan. Menurut Dwiyanto (2006:47), mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran

keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Menurut Simamora (2004:338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawannya. Whittaker (dalam Mahsun, 2006:25) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

c. Indikator Kinerja

Definisi indikator kinerja menurut BPKP (dalam Mahsun, 2006:71), adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara menurut Lohman (dalam Mahsun, 2006:71), indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (diakses 4 januari 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

2. Desa dan Pemerintahan Desa

Menurut Sudarjo (2006:9) pengertian desa yaitu, “Desa adalah suatu kesatuan masyarakat hukum berdasarkan adat dan hukum adat yang menetap dalam suatu wilayah tertentu batas-batasnya, memiliki ikatan lahir batin yang sangat kuat, baik karena keturunan maupun kesamaan kepentingan politik, ekonomi, sosial, dan keamanan, memiliki susunan pengurus yang dipilih bersama,

memiliki kekayaan dalam jumlah tertentu dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri.

Menurut Sudarjo (2006:9) pengertian desa yaitu, “Desa adalah suatu kesatuan masyarakat hukum berdasarkan adat dan hukum adat yang menetap dalam suatu wilayah tertentu batas-batasnya, memiliki ikatan lahir batin yang sangat kuat, baik karena keturunan maupun kesamaan kepentingan politik, ekonomi, sosial, dan keamanan, memiliki susunan pengurus yang dipilih bersama, memiliki kekayaan dalam jumlah tertentu dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri.

3. *Program Gerakan Desa Membangun*

Sebagai perwujudan demokrasi dalam rangka mempercepat tercapainya program Gerakan Desa Membangun (GERDEMA) di desa, maka dipandang perlu mengangkat dan menempatkan Tenaga Satuan Tugas yang selanjutnya disingkat (SATGAS GERDEMA) Kabupaten Malinau, sesuai dengan Keputusan Bupati Malinau Nomor 410/K.15/2013. Tenaga Satgas sebagaimana dimaksud berkewajiban mendampingi Pemerintah Desa dalam operasionalisasi, membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam pelaksanaan program-program pembangunan di Desa, membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam menyusun laporan pelaksanaan kegiatan-kegiatan pembangunan di Desa, membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam menyusun tata kelola administrasi dan keuangan desa sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku, membantu dan mendampingi.

Munculnya isu-isu strategis yang berbeda, dan adanya masalah-masalah prioritas yang harus segera ditangani dengan cara seksama dan secepatnya, maka diperlukan perubahan atas visi dan misi yang ada selama ini. Visi dan Misi ini disusun setelah mempertimbangkan analisis SWOT, isu-isu strategis, dan skala prioritas permasalahan yang dihadapi di Kabupaten Malinau. Visi dan Misi ini menjadi dasar atau *platform* dalam melaksanakan pembangunan, dengan melibatkan semua *stakeholders* yang ada di daerah. Perumusan Visi dan Misi ini juga didasari tekad untuk bekerja dengan Tulus, Bersih dan Berkomitmen dalam rangka mewujudkan konsepsi pembangunan Kabupaten Malinau lima tahun ke depan adalah: “Terwujudnya Kabupaten Malinau yang Aman, Nyaman dan Damai Melalui Gerakan Desa Membangun”. Aman, Nyaman, dan Damai adalah berorientasi pada wawasan kedepan yang dapat dimaknai sebagai berikut :

AMAN, berarti masyarakat Kabupaten Malinau dapat hidup dengan tenang tanpa ada rasa ketakutan baik karena adanya tindakan kriminal maupun tekanan

dari pihak manapun sehingga masyarakat dapat beraktivitas dan bekerja dengan baik, normal dan wajar.

NYAMAN, berarti menunjukkan suatu keadaan yang sehat, sejuk bersih dan menyenangkan karena didukung oleh suasana lingkungan sosial yang kondusif dan lingkungan fisik yang sehat dan bersih.

DAMAI, berarti masyarakat Kabupaten Malinau yang memiliki kemajemukan suku dan agama dapat hidup berdampingan, saling menghormati, menghargai serta memiliki sifat toleran terhadap warga lainnya yang berbeda baik suku maupun keyakinan.

Terdapat tiga fenomena empirik yang melatarbelakangi perubahan visi tersebut, yaitu: pertama, terjadinya krisis kepercayaan terhadap strategi Pemerintahan (*trust blunder*), yang dapat dirasakan dari persepsi bahwa Pemerintah kurang mampu mengurus kepentingan masyarakat, yang disebabkan oleh faktor spiritual, emosional, intelektual maupun kepemimpinan. Kedua, semakin kompleksnya permasalahan sebagai akibat dari dinamika pembangunan yang terus meningkat sejalan dengan kemajuan peradaban dan ilmu pengetahuan serta teknologi, sehingga membutuhkan suatu strategi kebijakan baru yang lebih baik dan lebih tepat. Ketiga, harapan masyarakat yang semakin besar, sebagai akibat dari semakin tingginya kesadaran untuk menikmati kemajuan.

Tahap Pelaksanaan Program Gerdema

Pelaksanaan Gerdema diharapkan dapat membawa dampak signifikan dalam aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Pembangunan terwujud secara nyata di desa
- 2) Pemberian Bagian Urusan kepada desa
- 3) Terciptanya kemampuan dan profesionalisme di desa
- 4) Kebebasan untuk mengatur dan mengurus rumah tangga desa (otonomi desa)
- 5) Terjadinya perubahan paradigma pembangunan dari pola pembangunan yang “kuat peran birokratnya” menjadi pembangunan yang “kuat peran masyarakat desa-nya”.

4 . Satgas Gerdema

Suatu badan yang berperan aktif dalam pemberdayaan masyarakat yang mampu mengembangkan kapasitasnya sehingga dapat mengorganisir diri dan

menentukan sendiri upaya-upaya yang diperlukan dalam memperbaiki kehidupan masyarakat itu sendiri melalui program desa membangun (GERDEMA). Satgas Gerdema mendampingi pemerintah desa dalam operasionalisasi Gerakan Desa Membangun melalui pendampingan dalam kegiatan-kegiatan penyusunan dokumen RPJMDes, RKPDes, Musrenbangdes, APBDes, dan peraturan-peraturan di tingkat Desa seperti Perdes, Perkades dan melaksanakan inisiasi.

Kewajiban Satgas Gerdema

Mendampingi Pemerintah Desa dalam operasionalisasi Gerakan Desa Membangun melalui pendampingan dalam kegiatan-kegiatan antara lain:

- a) Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes)
- b) Penyusunan Dokumen Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKPDes)
- c) Penyelenggaraan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa (Musrenbangdes)
- d) Penyusunan Dokumen dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa)
- e) Penyusunan peraturan-peraturan di tingkat Desa (seperti Perdes, Perkades, Keputusan Kepala Desa, dan lain-lain)
- f) Melaksanakan inisiasi awal perencanaan bekerjasama dengan

Perencanaan partisipasi pembangunan desa. Sebelum dilaksanakan musrenbangdes.

- 1). Membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam pelaksanaan program-program pembangunan di Desa
- 2). Membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam menyusun laporan pelaksanaan kegiatan-kegiatan pembangunan di Desa
- 3). Membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam menyusun tata kelola administrasi dan keuangan desa sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku
- 4). membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam mengakselerasikan dan mengkoordinasikan program-program Desa kepada Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Kecamatan dan Kabupaten
- 5). Membantu dan mendampingi Pemerintah Desa dalam melakukan Evaluasi terhadap program-program yang telah dilaksanakan.

5. Faktor Pendukung kinerja satuan tugas gerdema didesa long bisai.

1. Penggunaan Komputer yang Baik oleh Satgas.
2. Penguasaan Administrasi desa yang baik.
3. Tunjangan Bulanan yang memadai.
4. Adanya Motor dinas.

6. Faktor penghambat kinerja satuan tugas didesa long bisai

1. Kemampuan Individu satgas yang tidak dapat menggunakan sepeda motor.
2. Akses internet yang belum memadai.
3. Jaringan Komunikasi yang sulit
4. Tempat Tinggal satgas yang jauh dari tempat bertugas.
5. Listrik yang belum memadai

Metode Penelitian

Menurut Moleong (2006:132), *key informan* (informan kunci) dan pembatasannya yang disesuaikan dengan tujuan penelitian melalui pertimbangan dan tujuan tertentu. Sedangkan *Informan* adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi dan data tentang situasi dan kondisi dari latar penelitian. Pemanfaatan informan bagi peneliti ialah agar dalam waktu relative singkat banyak informasi yang terjangkau karena informan dimanfaatkan untuk berbicara dan bertukar pikiran atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subyek lainnya. Untuk mengambil sampel atau informan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling*.

Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis mengambil sumber data berdasarkan *key informan* dan informan sebagai berikut :

- Kepala Desa Long Bisai sebagai *key informan*.
- Sekdes, Bendahara, BPD sebagai *informan*

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Sumber Data Primer*

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti diperoleh data yang bersumber dari kegiatan wawancara dengan menggunakan informan dan dari kegiatan observasi.

2. *Sumber Data Sekunder*

Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, seperti yang diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen dan buku-buku referensi.

Hasil Penelitian

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang memiliki kriteria kerja yang diberikan oleh instansi atau individu untuk melaksanakan sebuah pekerjaan dengan standarisasi yang ada. Salah satu contoh Kinerja dari SATGAS dapat diukur melalui kualitas kerja yang diberikan oleh kepala desa sebagai bagian dari desa. kerja dari SATGAS GERDEMA yang ada di desa Long Bisai Baik hal ini terlihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh satgas tersebut yang artinya staf desa dan masyarakat merasa terbantu dengan adanya satgas ini.

b. Kuantitas Kerja

Kemampuan individu satgas yang tidak dapat mengendarai sepeda motor juga menjadi hambatan dalam mobilitas satgas itu sendiri. Kuantitas kerja dari satgas yang ada belum bisa dikatakan maksimal. Hal ini karena seringnya satgas tidak masuk kerja di desa Long bisai ini dapat terlihat dari intensitas absensi yang ada di desa long bisai.

Faktor inilah seharusnya menjadi suatu hal yang wajib dimiliki oleh satgas, seharusnya pemerintah Kabupaten Malinau juga jeli terhadap permasalahan seperti ini apalagi kondisi geografis desa yang membutuhkan keahlian dalam mengendarai kendaraan bermotor. Namun kuantitas kinerja yang dilihat kurang tetapi tidak berdampak kepada kualitas kerja satgas di desa long bisai.

Secara kuantitas kerja yang dilakukan SATGAS di desa Long Bisai Belum Maksimal karena satgas yang di tugaskan jarang masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaan yang terbengakalai. Akibat lainnya adalah kurangnya koordinasi antara Satgas dan Staf yang ada di desa Long Bisai.

c. Tanggung Jawab

Satgas dalam hal ini menjalankan tugas pendampingan kepada Pemerintah Desa telah dibebankan tugas masing - masing dimana untuk menghasilkan kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan maka ini merupakan wujud tanggung jawab atas kewajibannya dalam suatu tugas dan wewenang dalam tugas pendampingan untuk melaksanakan program Gerakan Desa Membangun (GERDEMA). Kontrak yang sudah diberikan

oleh pemerintah Kabupaten Malinau untuk pengembangan desa menuju desa yang mandiri dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Kemampuan individu satgas selain dalam hal komputerisasi harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada satgas sehingga tujuan bersama dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi satgas yang ada di Desa Long Bisai sangat terkendala dengan kemampuan berkomunikasi yang kurang terhadap staf desa yang mengakibatkan adanya salah koordinasi dengan staf desa. Kedisiplinan yang kurang mengakibatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh satgas Sangat kurang karena satgas yang jarang masuk kerja.

Kesimpulan

Dari perihal penelitian yang dapat penulis simpulkan tentang kinerja satuan tugas gerakan desa membangun di Desa Long Bisai dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kualitas kerjadari SATGAS GERDEMA yang ada di desa Long Bisai Baik hal ini terlihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh satgas tersebut yang artinya staf desa dan masyarakat merasa terbantu dengan adanya satgas ini.
2. Secara kuantitas kerja yang dilakukan SATGAS di desa Long Bisai Belum Maksimal karena satgas yang di tugaskan jarang masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaan yang terbengakalai. Akibat lainnya adalah kurangnya koordinasi antara Satgas dan Staf yang ada di desa Long Bisai.
3. Kedisiplinan yang kurang mengakibatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh satgas Sangat kurang karena satgas yang jarang masuk kerja.

Faktor pendukung kinerja satuan tugas didesa long bisai

1. Penggunaan Komputer yang Baik oleh Satgas.
2. Penguasaan Administrasi desa yang baik.
3. Tunjangan Bulanan yang memadai.
4. Adanya Motor dinas

Rekomendasi

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada maka penulis memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pemerintah Kabupaten Malinau dalam mengikat satuan tugas gerdema pada masa akan datang agar memperhatikan kemampuan serta kualitas dan keterampilan satgas yang akan di pilih .
2. Hendaknya pemerintah Desa Long Bisai dapat menyediakan fasilitas tempat tinggal bagi satgas sehingga dapat menetap di Desa Long Bisai supaya setiap saat dapat melakukan pendampingan.
3. Untuk BPD Long Bisai agar memberikan masukan kepada satgas untuk dapat lebih berkoordinasi yang baik bagi lembaga desa untuk memajukan desa Long Bisai.
4. Untuk Satgas agar bias berkomunikasi dengan baik terhadap staf desa dan seluruh masyarakat desa Long Bisai agar kinerja dapat berjalan sesuai yang di inginkan.Selain itu secara individu dapat belajar menggunakan kendaraan bermotor agar mobilitas tidak terganggu.
5. Agar pemerintah Kabupaten malinau bersama pemerintah Desa long Bisai dapat mengatasi faktor penghambat yang dimasa akan datang dapat berjalan lebih baik.

Daftar Pustaka

- Mashun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta: BPTE
- Nasucha, Chaizi.2004. *Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Pasolong, Herbani.2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta
- Anwar prabu mangkunegara 2009 indikator kinerja ; Refika aditama.
- Anwar Prabu Mangku Negara .2009.Evaluasi kinerja . Bandung : Refika aditama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Siamamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Mashun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta: BPTE
- Mashun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta: BPTE

- Nasucha, Chaizi.2004. *Reformasi Administrasi Publik*.
Jakarta: PT. Grasindo
- Hessel Nogi 2005 . *definisi kinerja organisasi*
Jakarta : PT Bandung
- Pasolong, Herbani.2008. *Teori Administrasi Publik*.
Bandung. Alfabeta
- Pasolong, Herbani.2008. *Teori Administrasi Publik*
.Bandung. Alfabeta
- Sinambela. 2006.*Pelaksanaan Kinerja*
PT. Yogyakarta gajah mada.
- Widjaya 2003:3 Otonomi desa.
Upt_MKU Palembang
- Anonim. 2006. *Pemerintahan Desa dan Kelurahan*.
Bandung: Fokusmedia
- Effendi, Bachtiar. 2002. *Pembangunan Daerah Otonom Berkeadilan*.
Yogyakarta: Uhaindo dan Offeset
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*.
Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Widjaya 2003:3 Otonomi desa. Upt_MKU Palembang
- Anwar prabu mangkunegara 2009 indikator kinerja ; Refika aditama

Dokumen-Dokumen:

- Keputusan Bupati Malinau Nomor: 410/K.15/2013
*Tentang Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Satgas Gerdema
Kabupaten Malinau Tahun 2013.*
- Keputusan Bupati Malinau Nomor: 410/K.250/2014
*Tentang Pengangkatan dan Penempatan Tenaga Satgas Gerdema
Kabupaten Malinau Tahun2014.*
- Keputusan Bupati Malinau Nomor: 410/K.114/2013 *Tentang Pemberian
Tambahan Penghasilan Berdasarkan Tempat Bertugas Kepada Satuan
Tugas Gerakan Desa Membangun Kabupaten Malinau.*
- Surat Keputusan Kepala Badan PMD Kabupaten Malinau Nomor:
061/BPMD/SK/2013 *Tentang Alokasi Pemberian Biaya Akomodasi Bagi
Tenaga Satgas Gerdema Kabupaten Malinau.*
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 *tentang Pemerintahan Daerah.*

Sumber Internet

- <http://cokroaminoto.wordpress.com/> 2007/06/12/faktor- faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenul/diakses pada tanggal 19 juni 2015

