

**KINERJA PENDAMPING DESA DALAM PEMBANGUNAN  
DESA DI DESA MUARA GADING MAS KECAMATAN  
LABUHAN MARINGGAI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

**Skripsi**

**Oleh**

**IRA ANDRIYANI**



**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU  
POLITIK UNIVERSITAS LAMPUNG**

**2024**

## **ABSTRAK**

### **KINERJA PENDAMPING DESA DALAM PEMBANGUNAN DESA DI DESA MUARA GADING MAS KECAMATAN LABUHAN MARINGGAI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

**Oleh**

**Ira Andriyani**

Program pendampingan desa merupakan program yang bertujuan mempercepat pembangunan desa. Salah satu desa yang membutuhkan adanya pendampingan dalam pembangunan pedesaan adalah Desa Muara Gading Mas, Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Beberapa sumberdaya alam yang terdapat di Desa Muara Gading Masih memiliki permasalahan kesejahteraan seperti kurangnya pasokan air untuk mengalir tambak dan sawah, daerah pantai yang terbengkalai dan membutuhkan perhatian khusus. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui kinerja Pendamping Desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Adapun metode yang digunakan peneliti yaitu, metode kualitatif deskriptif, jenis datanya data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian dianalisis, disajikan, serta divalidasi agar menjadi suatu penelitian yang ilmiah. Hasil dari penelitian menunjukkan, kinerja pendampingan yang dilakukan oleh Pendamping Desa menunjukkan hasil yang baik. Pada indikator prestasi kerja (*achievement*) Pendamping Desa memperlihatkan hasil yang positif, karena pelaksanaan pendampingan dilaksanakan dengan baik. Keahlian (*skill*) dari Pendamping Desa sudah baik dikarenakan memiliki pengalaman kerja. Perilaku (*attitude*) terkait dengan pertanggungjawaban kerja dari Pendamping Desa sudah sesuai dengan pelaksanaan kerja. Kepemimpinan (*Leadership*) terkait dengan koordinasi bidang pembangunan yang dilakukan oleh Pendamping Desa dengan kepala desa dilaksanakan dengan baik.

**Kata Kunci :** Pendampingan, Kinerja, Pembangunan.

## **ABSTRACT**

### ***VILLAGE COMPANION PERFORMANCE OF THE VILLAGE IN INCREASING VILLAGE'S ESTABLISHMENT IN MUARA GADING MAS SUBDISTRICT LABUHAN MARINGGAI OF LAMPUNG TIMUR***

#### **REGENCY**

***By Ira Andriyani***

*The village mentoring program is a program that aims to accelerate village development. One of the villages that needs assistance in rural development is Muara Gading Mas Village, Labuhan Maringgai District, East Lampung Regency. Several natural resources in Muara Gading Village still have welfare problems such as a lack of water supply to irrigate ponds and rice fields, coastal areas that are neglected and require special attention. This research is aimed at finding out the performance of Village Facilitators in Muara Gading Mas Village, Labuhan Maringgai District, East Lampung Regency. The method used by researchers is descriptive qualitative method, the type of data is primary data and secondary data obtained using interview, observation and documentation methods. Then it is analyzed, presented and validated to become scientific research. The results of the research show that the performance of mentoring carried out by Village Facilitators shows good results. The work performance indicators (achievement) of Village Facilitators show positive results, because the implementation of mentoring is carried out well. The skills of the Village Assistant are good because they have work experience. The behavior (attitude) related to the work responsibilities of the Village Assistant is in accordance with the implementation of the work. Leadership is related to the coordination of the development sector carried out by the Village Assistant and the village head, which is carried out well.*

***Keywords : Mentoring, Performance, Development.***

**KINERJA PENDAMPING DESA DALAM PEMBANGUNAN  
DESA DI DESA MUARA GADING MAS KECAMATAN  
LABUHAN MARINGGAI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

**Oleh**

**Ira Andriyani**

**Skripsi**

**Sebagai Salah satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU  
POLITIK UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

Judul Skripsi : **KINERJA PENDAMPING DESA DALAM  
PEMBANGUNAN DESA DIDESA MUARA  
GADING MAS KECAMATAN LABUHAN  
MARINGGAI KABUPATEN LAMPUNG  
TIMUR**

Nama Mahasiswa : Ira Andriyani  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1746041009

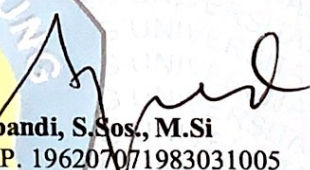
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

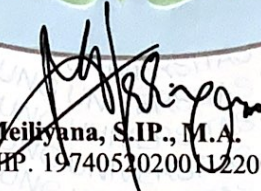
**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing,

  
**Nana Mulyana, S.IP., M.Si.**  
NIP. 197106152005011003

  
**Apandi, S.Sos., M.Si**  
NIP. 196207071983031005

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara,

  
**Meiliyana, S.IP., M.A.**  
NIP. 197405302001122002

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

Ketua : **Nana Mulyana, S.IP., M.Si.**

Sekretaris : **Apandi, S.Sos., M.Si.**

Penguji : **Meiliyana, S.IP., M.A.**



**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Dra. Ida Nurhaida, M.Si.**  
NIP. 19610807 1987032 001

Three handwritten signatures in black ink are written over three horizontal dotted lines. The signatures appear to be those of the members of the exam team.

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **12 Juni 2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 12 Juni 2024  
Yang membuat pernyataan,



Ira Andriyani  
NPM 1746041009

## RIWAYAT



Penulis bernama lengkap Ira Andriyani, lahir pada Tanggal 10 Oktober 1999 di Labuhan Maringgai, Provinsi Lampung. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis merupakan buah hati pasangan Bapak Andriyanto dan Ibu Susi Wati. Jenjang pendidikan formal yang penulis tempuh adalah Pendidikan Taman Kanak – Kanak TK Tunas

Harapan di selesaikan pada 2005. Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 Muara Gading Mas diselesaikan pada tahun 2011. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Islam Nurul Iman di selesaikan pada tahun 2014. Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMK YPI Way Jepara diselesaikan pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung. Selama menjadi mahasiswa penulis menjadi anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA) FISIP Unila. Pada tahun 2019, penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pulau Panggung , Kecamatan Pulau Panggung Kabupaten Tanggamus. Pada tahun 2020 penulis melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.



## **PERSEMBAHAN**

Syukur Alhamdulillah saya ucapkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan nikmat-Nya lah saya bisa menyelesaikan Skripsi ini untuk mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Karya Ini Kupersembahkan Kepada:

**Ayahku Andriyanto**

**&**

**Ibuku Susi Wati**

Yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, terlebih pengorbanan yang sangat besar dengan membesarkan ku dan meyekolahkan ku, demi masa depan serta keberhasilan ku kelak.

Seluruh Keluarga besar yang selalu memberikan Motivasi, dukungan dan semangat demi kesuksesan.

Sahabat-sahabat yang selalu ada dan memberi semangat.

Seluruh Dosen yang sangat berjasa, membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmunya untuk bekal dimasa depan.

**Almamater tercinta**

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

## MOTTO

“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanyalah *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”

*(Uni Ira)*

“Apa yang direndahkan oleh manusia, pasti akan ditinggikan oleh Allah”

*(Gus Iqdam)*

“Nanti juga berlalu, nanti juga usai, nanti juga ada saat nya selesai. “selesai” sebuah kata penuh makna yang tentunya disertai perjuangan yang tidak mudah”

*(Quotes Islamic)*

## SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah- Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Atas segala kehendak dan kuasa Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **”Kinerja Pendamping Desa Dalam Pembangunan Desa Didesa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara di Universitas Lampung.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang terkasih yang saya Sayangi dan saya hormati dalam hidup saya Teruntuk Ayah dan Ibu tercinta “ Andriyanto “ dan “ Susi Wati ”, Anugrah Allah SWT yang paling tulus yang diberikan kepada saya karena Memiliki orang tua yang senantiasa mencintai, menyayangi, dan selalu Mendoakan dalam setiap sujud kepada Sang Pencipta, memberikan segala Pengorbanan dan kebbaikanya.

Teruntuk Adikku“ Febri Yansyah ” dan Afnan Atma Purnama ” terima kasih atas semangat yang selalu diberikan. Teruntuk Keluarga Besarku Terimakasih yang tak terhingga atas semua dukunganyang telah diberikan, Doa yang selalu diucapkan, serta kasih sayang dan semangatyang tiada henti. Teruntuk Sahabatku Terimakasih atas motivasi dan dukungan yang selalu diberikan. Serta Almamater tercinta UNIVERSITAS LAMPUNG.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis ketahui. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra.Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan FISIP Unila
2. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
3. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara
4. Bapak Nana Mulyana, S.IP., M.Si selaku pembimbing utama atas kesediaannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini

5. Bapak Apandi, S.Sos., M.Si, selaku pembimbing kedua atas kesediaannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini
6. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A, selaku penguji utama pada skripsi. Terimakasih untuk masukan dan saran-saran pada seminar proposal maupun seminar hasil terdahulu
7. Ibu Dr. Susana Indriyati Caturiani, S.IP., M.Si, selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan masukan baik berupa kritik, saran, dan dukungan yang telah diberikan
8. Dosen-dosen di Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selama ini berperan memberikan pengalaman dan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis
9. Mba Wulan terimakasih atas segala bantuannya kepada mahasiswa dan kesetiaannya terhadap jurusan
10. Mba Uki terimakasih atas segala bantuannya kepada mahasiswa dan kesetiaan terhadap jurusan
11. Terimakasih terkhusus Ibuku Susi Wati, yang selama ini berdoa untuk kelancaran skripsi, doamu selalu mengantarkan kepada jalan menuju kesuksesan.
12. Terimakasih Kepada Ayahku Andriyanto, Adik Adikku Febri Yansyah, Afnan Atma Purnama yang selalu mendoakan dan Memberikan semangat untuk menyelesaikan kuliah setelah banyaknya Ujian yang Allah SWT berikan.
13. Keluargaku tercinta yang selalu mendoakan dan mendukungku. Ayah, Ibu yang selalu mendoakan siang dan malam dan memberikan motivasi serta semangat.
14. Terimakasih kepada Keluarga Besarku yang juga selalu memberikan Semangat dan doa untuk terus menyelesaikan kuliah.
15. Terimakasih kepada teman – teman seperjuangan di fisip unila yaitu, Dea ,Ilham, rahmat, Muftia, Fitri, Maulida, Merdha, Putri Np, Rika, Cindy,

Adinda, anya, Maryuki, Yola, Nova, Lutfi, Mia, Erika, Firda, Sita, Firman, Syarif, Esy. Yang pada akhirnya kita sama-sama mendapatkan gelar S.A.N

16. Terimakasih kepada Keluarga KKN di Tanggamus, desa Pulau Panggung, kakak Bagas, Okta, Tondi, Yuni, Aza, Taufik. terimakasih Untuk kerjasama dan kenangan selama 40 hari dan mendapatkan nilai A.
17. Terimakasih kepada sahabat (GBF Lovers) ku tercinta Siti Masitoh, Ayu Sundari, Helidazia, Khusnul, Rizky Maymun, Citra Mediyantina, Neneng Widyan Ningsih, Melati Yolanda. Yang tidak ada hentinya memberikan semangat dan selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
18. Terimakasih kepada teman dikosan ku yaitu Risya Anggun, Lail Purnama, Igel, Esy, Elizabet. yang juga memberikan semangat dan mengingatkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
19. Terimakasih kepada Nursahid orang yang selalu menemani dan menjadi support sistem penulis selama pengerjaan skripsi ini, memberikan dukungan dan semangat terus dari jauh, selalu ngeyakinin kalo saya bisa. Terimakasih telah menjadi bagian perjalanan dalam penyusunan skripsi ini.
20. Terakhir, terimakasih untuk diri saya sendiri karna mampu dan berusaha keras berjuang sejauh ini. Menyelesaikan Skripsi dengan baik ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan ini, oleh karna itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan akan tetapi sedikit harapan semoga karya ilmiah saya ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Bandar Lampung, 12 Juni 2024

**Ira Andriyani**

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>iv</b>

### **I. PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5

### **II. TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
2.2 Tinjauan Tentang kinerja .....	8
2.2.2 Konsep Kinerja.....	9
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.2.4 Penilaian Kinerja.....	14
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.2.6 Indikator Penilaian Kinerja .....	17
2.3 Pendamping Desa .....	19
2.3.1 Tugas Pendamping Desa.....	20
2.4 Konsep Pembangunan Berkelanjutan Desa .....	22
2.4.1 Pembangunan Desa.....	24
2.4.2 Tujuan Pembangunan Desa .....	26
2.4.3 Strategi Pembagian Desa .....	27
2.5 Kerangka Pikir.....	28

### **III. METODE PENELITIAN**

3.1 Tipe Dan Pendekatan Penelitian.....	29
3.2 Fokus Penelitian .....	30
3.3 Lokasi Penelitian.....	30
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data .....	33
3.7 Teknik Keabsahan Data .....	34

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah Desa.....	37
4.1.2 Kondisi Desa .....	38
4.1.3 Demografi .....	38
4.1.4 Struktur Organisasi Desa Muara Gading Mas.....	47
4.2 Hasil .....	48
4.2.1 Prestasi kerja ( <i>achievement</i> ).....	49
4.2.2 Keahlian ( <i>skill</i> ) .....	52
4.2.3 Perilaku ( <i>attitude</i> ).....	57
4.2.4 Kepemimpinan ( <i>leadership</i> ).....	59
4.2.5 Kualitas dan kemampuan individu .....	61
4.2.6 Sarana pendukung.....	63
4.3 Pembahasan .....	64
4.3.1 Prestasi kerja ( <i>achievement</i> ).....	64
4.3.2 Keahlian ( <i>skill</i> ) .....	65
4.3.3 Perilaku ( <i>attitude</i> ).....	65
4.3.4 Kepemimpinan ( <i>leadership</i> ).....	66
4.3.5 Kualitas dan kemampuan individu .....	67
4.3.6 Sarana pendukung.....	68
4.4 Faktor yang mempengaruhi .....	69
4.4.1 Faktor pendukung.....	69
4.4.2 Faktor penghambat .....	71

#### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	74

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Penelitian Terdahulu.....	6
2. Informan Penelitian.....	31
3. Distribusi Penduduk Desa Muara Gading Mas.....	39
4. Kondisi mata pencaharian masyarakat Desa Muara Gading Mas.....	40
5. Distribusi Penduduk Desa Muara Gading Mas Tingkat Pendidikan.....	41
6. Distribusi Penduduk Desa Muara Gading Mas Berdasarkan Agama .....	41
7. Sarana Pendidikan Desa Muara Gading Mas.....	42
8. Hasil Perikanan Desa Muara Gading Mas Tahun 2024.....	43
9. Lembaga Pemerintahan Desa Muara Gading Mas Tahun 2023.....	44
10. Prasarana Pemerintahan Desa Muara Gading Mas Tahun 2023.....	44
11. Jumlah RT di Desa Muara Gading Mas Tahun 2023 .....	45
12. Pemanfaatan Wilayah Desa Muara Gading Mas Tahun 2023 .....	46
13. Sarana Transportasi Darat Desa Muara Gading Mas Tahun 2023 .....	47
14. Program Kerja Pembangunan Fisik Desa Yang terselesaikan .....	50
15. Pembangunan fisik dan non fisik Desa Muara Gading Mas .....	51
16. Program kerja terselesaikan .....	62



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pikir Penelitian .....	28
2. Struktur Organisasi Desa Muara Gading Mas .....	48
3. Proses Wawancara Bersama Perangkat Desa .....	49
4. Sistem Informasi Keuangan Desa (SISKEUDES).....	54
5. Proses Wawancara Bersama Masyarakat Desa.....	56
6. Proses Wawancara Bersama Perangkat Desa .....	58
7. Proses Wawancara Bersama Masyarakat dan Perangkat Desa .....	59

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pembangunan pedesaan merupakan bagian integral dan pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia pedesaan dan masyarakat secara keseluruhan yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan pada potensi dan kemampuan pedesaan. dalam pelaksanaannya, pembangunan pedesaan seharusnya mengacu pada pencapaian tujuan pembangunan yaitu mewujudkan kehidupan masyarakat pedesaan yang mandiri, maju, sejahtera dan berkeadilan. Desa sebagai pemerintahan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat menjadi fokus utama dalam pembangunan pemerintah, hal ini dikarenakan sebagian besar wilayah Indonesia ada di pedesaan (Syamsidar, 2015).

Secara Umum, UU meletakkan Desa dalam posisi selayaknya, yakni sebagai kesatuan masyarakat hukum khas Indonesia yang keberadaannya mendahului Negara modern Indonesia. Selain itu juga pengakuan atas kewenangan berdasar hak asal usul dan kewenangan lokal berskala Desa yang memberikan keleluasaan bagi Desa untuk menyelenggarakan Pembangunan Desa secara mandiri. Dengan hadirnya kebijakan penempatan pendamping desa sebagai amanat Undang-Undang No. 6 tahun 2014 tentang Desa maka hadirilah peraturan menteri desa, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi No. 3 tahun 2015 tentang pendamping desa yang membahas mengenai pendamping desa termasuk didalamnya mengenai pemberdayaan masyarakat yang menjadi fokus utama pendamping desa. Sebagaimana diatur di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 114 tahun 2014, tentang Pedoman Pembangunan Desa, proses tahapan kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah Desa dengan melibatkan Badan Permusyawaratan Desa dan unsur masyarakat secara

partisipatif guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya desa dalam rangka mencapai tujuan pembangunan desa.

Hal lain yang turut serta membantu dalam proses pengoptimalan pengelolaan dana desa ialah keterlibatan masyarakat desa itu sendiri. Prioritas kegiatan, anggaran dan belanja desa didapatkan secara partisipatif dari hasil musyawarah desa yang dilakukan dimana hasil tersebut dijadikan acuan dalam penentuan Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKPD) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBD). Oleh karena itu, keterlibatan masyarakat sangat penting kehadirannya untuk menyampaikan pendapatannya sehingga dalam pelaksanaan program kerja yang dilakukan pemerintah melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dibawahnya lebih tepat sasaran pada masyarakat luas.

Salah satu desa yang membutuhkan adanya pembangunan pedesaan adalah desa Muara Gading Mas, Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Desa ini termasuk kedalam desa yang memiliki sumberdaya alam yang beragam. Beberapa sumberdaya alam yang terdapat di desa Muara Gading Mas seperti daerah pantai, lahan tambak dan sawah yang cukup luas masih memiliki permasalahan seperti kurangnya pasokan air untuk mengalir tambak dan sawah, daerah pantai yang memiliki potensi jika dikembangkan sebagai daerah pariwisata sehingga butuh perhatian khusus oleh pemerintah setempat agar dapat bermanfaat bagi masyarakat dan dapat menjadi sumber pendapatan desa.

Pendamping Desa di desa Muara Gading Mas ini berpengaruh pada pengelolaan dana desa dan bertanggung jawab pada pelaksanaan pengelolaan anggaran dana desa bisa dikatakan berhasil atau tidak. Proses yang dilaksanakan untuk melaksanakan segala

macam tindakan yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan melalui asistensi, melakukan pengorganisasian, melakukan pengarahan serta

memfasilitasi desa. Adanya Pendamping desa diharapkan mampu mendorong perubahan dalam masyarakat desa serta bergerak cepat untuk menyusun strategi dalam menuntaskan kemiskinan dan mengurangi kesenjangan sosial, tentunya sasarannya adalah pembangunan fisik, sarana prasarana desa, pemberdayaan masyarakat dengan tujuan membuka seluas-luasnya terhadap pembangunan desa. Pendampingan Desa terdapat proses perekrutan pendamping profesional itu sendiri terdiri yang dari Tenaga Ahli, pendamping desa dilakukan oleh Satker P3MD (Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa) dilakukan melalui seleksi secara terbuka dan dekonsentrasi untuk yang berkedudukan dikecamatan ada pendamping Desa. Sementara itu, Tenaga Pendamping yang bertugas di tingkat kecamatan yang mana tugasnya adalah mengkoordinir semua petugas Pendamping Desa yang bertugas pada tingkat desa, Pendamping Teknis yang bertugas di tingkat Kecamatan serta Tenaga Ahli pemberdayaan Masyarakat terjadi kekosongan petugas.

Pendamping Desa membantu dalam menyelesaikan masalah desa yang bersifat administratif seperti penyusunan laporan pertanggungjawaban desa. Pendamping Desa juga cepat dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan desa, sehingga aparat desa bisa dengan sigap merespon hal yang di informasikan tersebut. Ini membuktikan bahwa dalam pembangunan desa pendamping desa berperan sangat penting baik secara teknis maupun non teknis. Kepala Dinas PMD Lampung Timur meminta pendamping desa untuk membuat rumusan masalah terkait masalah apa yang ada di desa sehingga mengakibatkan serapan dana desa sampai di bawah 50 persen yang mengakibatkan penundaan pencairan dana desa tahap III di desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

Berdasarkan permasalahan yang ada di desa Muara Gading Mas, pembangunan pedesaan yang di lakukan sebagai upaya mensejahterakan masyarakat desa melalui program pemerintah yaitu dengan adanya pendamping desa. Peran penting

pendampingan desa dalam pembangunan desa yaitu dalam pemberdayaan masyarakat maupun peningkatan kualitas sarana desa. Menurut pasal 2 Huruf B Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah tertinggal dan transmigrasi Nomor 3

Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa, Pendampingan desa dilaksanakan agar pemerataan pembangunan dan percepatan pembangunan di desa dapat tercapai dengan cepat. Fasilitas penyelenggaraan Pemerintahan desa, pembangunan desa, Pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan desa perlu dilakukan untuk mendorong prioritas penggunaan dana desa.

Oleh karenanya, keberadaan pendamping desa di desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur ini diharapkan mampu mengubah desa menjadi lebih maju, aman dan sejahtera. karena mengacu pada tugas utama Pendamping Desa dalam Permendes No. 3 Tahun 2015 ialah mendampingi desa dalam penyelenggaraan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. kinerja yang aktif dan profesional berdampak pada suksesnya sebuah desa.

Kebijakan Pendamping desa di wilayah Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur secara keseluruhan hampir memiliki petugas pendamping, baik yang berkedudukan di tingkat Kecamatan, maupun di tingkat Desa. Berdasarkan hasil Observasi awal peneliti, program pendamping Desa ini sedikitnya telah berjalan dan ada pengaruhnya terhadap masyarakat, meskipun dalam kenyataannya kebijakan ini belum efektif dikarenakan masih terdapat beberapa permasalahan, seperti halnya pada saat ini petugas pendamping Desa hanya ada beberapa komponen saja, yaitu terdapat tenaga pendamping Desa yang mana ruang lingkup tugasnya berda di desa (Prasurvey, 8 Agustus 2023).

Oleh sebab itu, berdasarkan pada permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Pendamping Desa Dalam Pembangunan Desa di Desa Muara Gading Mas, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kinerja Pendamping Desa dalam Pembangunan Desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur?
2. Apa Saja Faktor yang Mempengaruhi Dan Menghambat Kinerja Pendamping Desa dalam Pembangunan Desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Kinerja Pendamping Desa dalam Pembangunan Desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.
2. Mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja dari Pendamping Desa dalam Pembangunan Desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini secara teoritis dapat menambah pengetahuan dalam ilmu administrasi Negara yaitu tentang kinerja pendamping desa.
2. Manfaat praktis, dapat berguna bagi pendamping desa di desa Muara Gading Mas, sehingga dapat menjadi umpan balik dalam perbaikan kinerja pendamping desa Muara Gading Mas, serta para pembaca dan bermanfaat bagi masyarakat.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai Kinerja Pendamping Desa telah banyak diteliti oleh beberapa peneliti dengan fokus penelitian yang juga beragam sesuai dengan keahliannya. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu:

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Rizky A. Prasajo dan Luluk Fauziah (2015)	Peran Pemerintah-Masyarakat dalam Pembangunan Desa Sedatigede Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo	Peran pemerintah-masyarakat dalam pembangunan Desa Sedatigede cukup baik. Faktor pendukung kerjasamapemerintah dan masyarakat adalah masyarakat telah memahami dengan baik posisi dan perannya dalam pembangunan. Sedangkan, faktor penghambatnya adalah anggapanpemerintah bahwa masyarakat adalah bawahan dan objek dalam pengawasan pembangunan.	Penelitian ini terfokus membahas mengenai Peran Pemerintah-Masyarakat dalam Pembangunan Desa Sedatigede Kecamatan SedatiKabupaten Sidoarjo. Serta mengetahui faktor pendukungdan penghambat pembangunan Desa. Sedangkanpenulis membahas mengenai KinerjaPendamping Desa dalam pembangunan desa di Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur. Dalam hal ini peneliti ingin mengungkapkansejauh mana keterlibatan Pendamping Desa dalam <u>Pembangunan Desa</u>

- |    |                          |  |  |  |
|----|--------------------------|--|--|--|
| 2. | Merie Larasati (2016)    | Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengelolaan Dana Sehat Melalui Program Promosi Kesehatan di Desa Margosari Kabupaten Lampung Timur | Pada penelitian ini mengungkapkan mengenai proses pemberdayaan dan mekanisme pengelolaan dana sehat sudah berjalan dengan baik, namun masih banyak masyarakat yang belum mengetahui dengan jelas kegiatan dana sehat   | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pemberdayaan dan mekanisme pengelolaan dana sehat di Desa Margosari dan juga mengetahui faktor pendukung keberhasilan proses pemberdayaan. Sedangkan penulis membahas mengenai Kinerja Pendamping Desa dalam pembangunan desa di Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur. Dalam hal ini peneliti ingin mengungkapkan sejauh mana keterlibatan Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Desa |
| 3. | Sispa Pebrian Dkk (2012) | Pengaruh pelaksanaan program pemberdayaan Desa (PPD) Terhadap Keberdayaan Masyarakat Desa Di Kabupaten Kuantan Singingi.         | Penelitian ini mengungkapkan pengaruh karakteristik pemanfaatan terhadap keberdayaan pemanfaat dapat dilihat dari profil pemanfaatan, modal yang dimiliki dan masyarakat/lingkungan keluarga. Sedangkan pendampingan tidak berpengaruh nyata terhadap keberdayaan yang dilihat dari kinerja pendampingan yang sangat rendah, dimana pendamping belum mampu membuat pemanfaat menyusun proposal secara mandiri. | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelaksanaan program pemberdayaan desa (PPD) terhadap keberdayaan masyarakat desa. Sedangkan penulis membahas mengenai Kinerja Pendamping Desa dalam pembangunan desa di Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur. Dalam hal ini peneliti ingin mengungkapkan sejauh mana keterlibatan Pendamping Desa dalam Pembangunan Desa  |
- 

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022*



## 2.2 Tinjauan Tentang Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* (pelaksanaan dari sebuah tanggungjawab) yaitu suatu pekerjaan lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Penilaian dari suatu pekerjaan menentukan kedudukan rasio pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi (Haynes dalam Sinambela, 2012:5). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya (Prawirosentono, 1999:2).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok, dan perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok (Rivai dan Basri, 2005:14).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja pegawai harus dikelola, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas pegawai tidak akan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2012:5). Kinerja pegawai dapat dilihat dalam 3 kriteria menurut Robbins (1996:75), yaitu:

- a) Hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas pegawai dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu. Bila pegawai dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.
- b) Perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banak pegawai baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai dengan pekerjaan masing-masing.
- c) Ciri atau Sifat, ini merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat pegawai pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja di atas dapat dimaknai bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan yang berorientasi pada standar hasil kinerja.

### 2.2.1 Konsep Kinerja

Menurut Rucky (2006) mengungkapkan bahwa istilah kinerja sebenarnya merupakan pengalih bahasaan dari kata Inggris yaitu *performance*. Lebih lanjut, Rucky (2006) menjelaskan makna kinerja dalam kamus *the New Webster Dictionary* memberikan tiga arti bagi kata *performance* yaitu; (1). Adalah “prestasi” yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya “mobil yang sangat cepat” atau *high performance car*, (2). Adalah “pertunjukkan” yang biasanya digunakan dalam kalimat “*folk dance performance*” atau pertunjukkan tari-tarian rakyat, (3). Adalah “pelaksanaan tugas”, misalnya

dalam kalimat “*in performing his/her duties*”.

Istilah kinerja yang merupakan pengalihan kata berasal dari *performance* (pelaksanaan dari sebuah tanggungjawab) dimaknai sebagai suatu pekerjaan lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Penilaian dari suatu pekerjaan menentukan kedudukan rasio pekerjaan dalam suatu organisasi (Haynes dalam Sinambela, 2012).

Sejalan dengan definisi ketiga tersebut, McEvoy dan Cascio dalam Suliman (2001) mendefinisikan kinerja sebagai “*an accomplishment of assigned task*”. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, McEvoy dan Cascio dalam Suliman (2001) selanjutnya menyatakan bahwa definisi kinerja seharusnya memasukkan deskripsi mengenai apa yang diharapkan dari pegawai serta orientasi berkelanjutan terhadap efektivitas kinerja. Sementara itu, Prawirosentono (1999) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok, dan perbedaan- perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok (Rivai dan Basri, 2005).

Menurut Sinambela (2012), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja pegawai harus dikelola, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas pegawai tidak akan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbins (1996) terdapat 3 kriteria dalam kinerja, yaitu:

- a. Hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas pegawai dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periodewaktu tertentu. Bila pegawai dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.
- b. Perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyak pegawai baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai dengan pekerjaan masing-masing.
- c. Ciri atau sifat, ini merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat pegawai pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja di atas, penulis memaknai kinerja sebagai suatu bentuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan dan dilaksanakan sebaik mungkin sesuai aturan dengan memiliki rasa tanggungjawab untuk mencapai hasil yang maksimal berdasarkan pada standar kerja yang ditetapkan sebelumnya.

## 2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor- faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Keberhasilan dari sebuah kerja merupakan suatu sasaran yang ingin didapatkan oleh individu sebagai tuntutan dalam suatu pekerjaan. Namun, proses untuk mendapatkan keberhasilan dari sebuah pekerjaan terdapat faktor yang bisa mempercepat atau memperlambat dalam mencapai hasil yang diharapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja sangat penting untuk diketahui agar pencapaian dari suatu pekerjaan bisa didapatkan.

Simanjuntak (2005), menjelaskan bahwa kinerja dari individu dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya:

- a. Kualitas dan kemampuan individu, yaitu merupakan hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, dan kondisi fisik pegawai (individu). Kualitas dan kemampuan pegawai yang baik bisa didapatkan dari proses rekrutmen yang benar dan sesuai dengan standar penerimaan pegawai serta adanya pelatihan.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan sarana kerja dan lingkungan kerja. Dengan adanya sarana kerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja dari pegawai (individu) meningkat.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, pegawai yang memiliki kemampuan khusus dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

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

Robert dan John (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu; (1). Kemampuan, (2). Motivasi, (3). Dukungan yang diterima, (4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (5). Hubungan mereka dengan organisasi. Lebih lanjut Gibson (1987) menjelaskan ada 3faktor yang berpengaruh terhadap kinerja; (1) Faktor individu yang berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, (2) Faktor psikologis yang berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (3). Faktor organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Handoko (2001) yaitu:

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi,

proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerjaseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dari penjelasan diatas peneliti memaknai mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut. Faktor yang dapat dijadikan tolak ukur untuk melihat bagaimana kinerja pegawai(individu)dan sangat penting untuk diketahui agar nantinya individu dalam bekerja dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang perlu untuk diperhatikan dalam pencapaian suatu pekerjaan.

### **2.2.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi untuk mengetahui bagaimana kinerja seorang pegawai (Davis & Newstorm, 1985). Dalam pelaksanaannya, Bernardin & Russell (1998) menjelaskan bahwa orientasi dalam proses penilaian kinerja dapat berfokus pada pegawai (yang menunjukkan perilaku kinerja) atau pada hasil kerja (yang dicapai dalam

pekerjaan). Penilaian mengenai kinerja digunakan untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan tersebut (Simamora dalam Sinambela, 2012). Lebih lanjut, Rao dalam Sinambela (1996) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh atasan mereka. Penilaian kinerja menentukan kedudukan dalam suatu pekerjaan. Penilaian kinerja juga merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menentukan hasil yang adil berdasarkan tingkat pekerjaan dan tingkat.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi kerja (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan. Evaluasi kerja menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi (Sinambela, 2012). Dessler (2002), menjelaskan bahwa hasil dari penilaian kinerja sangat ditentukan oleh standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Standar kinerja ini, menurut Strauss & Sayle (2000), menjelaskan bahwa perlu ditetapkan secara terbuka sehingga dapat digunakan sebagai arah pelaksanaan kinerja oleh pegawai dan, pada waktunya, sebagai pedoman evaluasi kinerja oleh pimpinan organisasi.

Dharma (1991), menjelaskan secara sederhana mengenai tiga komponen standar penilaian, yaitu; (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; dan (3) Ketepatan Waktu Kerja. Sementara, Umar (1998) mengemukakan sepuluh komponen penilaian, yaitu; (1) Mutu pekerjaan; (2) Kejujuran pegawai; (3) Inisiatif; (4) Kehadiran; (5) Sikap; (6) Kerjasama; (7) Keandalan; (8) Pengetahuan tentang pekerjaan; (9) Tanggung-jawab; dan (10) Pemanfaatan waktu. Sementara itu, Nasution (1994), membagi



unsur- unsur penilaian kinerja pegawai kedalam tiga kelompok pegawai,  
yaitu (1) Kelompok pegawai

biasa; (2) Kelompok pegawai madya; dan (3) Kelompok pejabat. Dimana dalam kelompok pejabat dinilai berdasarkan tujuh kriteria, yaitu (a) Kesetiaan;(b) Disiplin; (c) Tanggung jawab; (d) Pengetahuan pekerjaan; (e) Prestasi kerja; (f) Kreativitas dan (g) Kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti memaknai bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi dari proses kerja yang dilaksanakan yang berkaitan dengan standar dari pekerjaan yang telah ditentukan. Suatu pekerjaan harus dilakukan evaluasi agar dapat mengetahui seberapa besar pencapaian dari pekerjaan tersebut telah dilakukan. Pada kriteria penilaian kinerja bagi pejabat ternyata memiliki unsur-unsur penilaian yang berbeda. Unsur-unsur dalam instrumen penilaian tersebut berlaku bagi seluruh aparatur Negara.

#### **2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Metode penilaian kinerja menjadi penting untuk diperhatikan, mengingat bagus tidaknya penilaian kinerja yang dilakukan akan dipengaruhi oleh tepat tidaknya metode penilaian yang dipilih dan diimplementasikan. Penilaian kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang sangat penting, suatu organisasi merancang program penilaian kinerja untuk memberikan informasi terkait pencapaian dari kinerja. Sastro hadiwiryo (2003), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja, yaitu:

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenaga kerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan bersangkutan
- b. Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- c. Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.

- e. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.
- f. Standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja.

Pandangan lainnya mengenai tujuan penelitian sebagaimana diungkapkan oleh Cummings dan Donald dalam Sinambela (2012) adalah:

- a. Untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau yang memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai.
- b. Untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.
- c. Untuk pengembangan berbagai karya lewat program-program yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan pendapat diatas peneliti memaknai tujuan dari penilaian kinerja merupakan suatu bagian yang penting dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan dan sebagai bahan pengembangan bagi instansi yang bersangkutan indikator Penilaian Kinerja.

### **2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur. Untuk menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja pegawai tersebut membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu.

Substansi mengenai indikator pengukuran kinerja ini terdiri atas aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan yang dapat diukur

(Sedarmayanti, 2007) meliputi:

- a. Prestasi kerja (*achievement*), yaitu hasil kerja individu dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian (*skill*), yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
- c. Perilaku (*attitude*), yaitu sikap dan tingkah laku individu yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab, dan disiplin.
- d. Kepemimpinan (*Leadership*), ini menyangkut tentang kemampuan manajerial dan seni dalam memberi pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Indra Bastian (2001) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkatan pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen indikator kinerja. Elemen indikator kinerja terdiri atas lima elemen, yaitu:

- a. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
- b. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau nonfisik.
- c. Indikator (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- d. Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir pelaksanaan kegiatan.
- e. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif, pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan kedua penjelasan mengenai indikator kinerja menurut diatas, dapat dimaknai bahwa kinerja individu merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang sesuai dengan keahlian, perilaku dan kepemimpinan yang dimiliki oleh individu tersebut serta hasil atau dampak yang diberikannya. Kinerja harus memberikan pelayanan publik dengan tidak melanggar ketentuan yang ditetapkan yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Peneliti memilih menggunakan indikator tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja dari Pendamping Desa dalam peningkatan pembangunan desa.

### **2.3 Pendamping Desa**

Peraturan tentang pendampingan desa tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6

Tahun 2014 tentang Desa dan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa. Berdasarkan Peraturan Menteri Desa Nomor 3 Tahun 2015, pendampingan desa merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melakukan tindakan pemberdayaan kepada masyarakat melalui asistensi, pengordinasian, pengarahan dan fasilitasi desa. Pendampingan desa dilaksanakan oleh Pendamping Desa. Pendamping Desa bertugas mendampingi desa dalam penyelenggaraan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa.

Perbedaan mendasar model pendampingan setelah ditetapkannya Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa adalah ada tuntutan terhadap para pendamping desa untuk mampu melakukan transformasi sosial dengan mengubah secara mendasar pendekatan kontrol dan mobilisasi pemerintah terhadap desa menjadi pendekatan pemberdayaan masyarakat desa. Masyarakat desa dan pemerintah desa sebagai satu kesatuan *self governing community* diberdayakan untuk mampu hadir sebagai komunitas mandiri. Dengan demikian, desa didorong menjadi subyek

penggerak pembangunan Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pendamping desa merupakan orang yang dimandatkan pemerintah, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten untuk memberdayakan desa dengan tugas sebagai berikut:

- a) Menerapkan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, teknologi tepat guna dan temuan baru untuk kemajuan dan pertanian masyarakat desa.
- b) Meningkatkan kualitas pemerintahan dan masyarakat desa melalui pendidikan, pelatihan dan penyuluhan.
- c) Mengakui dan memfungsikan institusi asli dan atau yang sudah ada dimasyarakat desa.

Pelaksanaan pembangunan desa dapat dilaksanakan dengan pendampingan desa. Pembangunan desa dilaksanakan dengan pendampingan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan pembangunan desa dan kawasan perdesaan. Pemerintah dan pemerintah daerah menyelenggarakan pembangunan desa dengan pendampingan secara berjenjang sesuai dengan kebutuhan. Pendampingan masyarakat desa secara teknis dilaksanakan oleh satuan kerja perangkat daerah kabupaten/kota dan dapat dibantu oleh tenaga pendamping profesional, kader pemberdayaan masyarakat desa atau pihak ketiga. Maka peneliti simpulkan bahwa pendamping desa merupakan cara untuk membantu desa dan masyarakatnya supaya berkehidupan lebih baik sesuai kondisi dan sumber daya yang ada pada desa tersebut.

### **2.3.1 Tugas Pendamping Desa**

Madhafie (2015), mengungkapkan bahwa tugas dari Pendampingan Desa yaitu sebagai fasilitator dan pendamping pemerintah desa dan masyarakat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, membina dan memberdayakan masyarakat desa. Sementara itu berdasarkan Peraturan Menteri Desa Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa pada pasal 12,

dijelaskan mengenai tugas dari Pendamping Desa sebagai berikut:

- a. Mendampingi desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Sebagai tenaga ahli, pendampingan dalam peningkatan penyelenggaraan pemerintahan desa harus dilaksanakan agar pembangunan desa serta kemajuan desa dapat terwujud.
- b. Mendampingi desa dalam melaksanakan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan usaha ekonomi desa, pendayagunaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna, pembangunan sarana prasarana desa, dan pemberdayaan masyarakat desa.
- c. Melakukan peningkatan kapasitas bagi pemerintahan desa, lembaga kemasyarakatan desa dalam hal pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa.
- d. Melakukan pengorganisasian di dalam kelompok-kelompok masyarakat desa. Pendampingan desa sangat berpengaruh dalam pendampingan kelompok-kelompok yang ada di dalam masyarakat. Kelompok-kelompok yang ada harus diorganisasi agar dapat berkembang dan dapat memajukan desa.
- e. Melakukan peningkatan kapasitas bagi kader pemberdayaan masyarakat desa dan mendorong terciptanya kader-kader pembangunan desa yang baru. Peningkatan sumber daya manusia merupakan hal penting untuk terwujudnya pembangunan desa yang partisipatif, oleh karena itu pendamping desa harus mampu untuk meningkatkan kapasitas kader pemberdayaan masyarakat.
- f. Mendampingi desa dalam pembangunan kawasan perdesaan secara partisipatif. Tidak hanya pendampingan kepada aparatur desa, pendampingan desa juga bertujuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan kawasan perdesaan yang berwawasan lingkungan. Karena pembangunan desa dapat terwujud jika dalam

- pelaksanaannya melibatkan seluruh aparaturnya desa dan seluruh masyarakat.
- g. Melakukan koordinasi pendampingan di tingkat kecamatan dan memfasilitasi laporan pelaksanaan pendampingan oleh Camat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/kota.
  - h. Meningkatkan sinergi program pembangunan desa antar sektor agar pembangunan desa dapat terwujud dalam pelaksanaannya tidak hanya melibatkan satu sektor namun harus ada beberapa sektor baik dari sektor ekonomi maupun sektor keamanan nasional.
  - i. Mengoptimalkan aset desa secara amansipatoris. Aset lokal desa dalam penunjang pembangunan desa harus digunakan dengan optimal dan bijak.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti memaknai tugas Pendamping Desa merupakan pendampingan terhadap desa pada prinsipnya adalah upaya untuk menggerakkan potensi yang ada di desa sehingga desa mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk perubahan-perubahan ke arah lebih baik dari sisi ekonomi, politik, sosial dan budaya. Karena itu pendampingan desa tidak bias hanya dilihat dan dimaknai sebagai aktivitas membantu desa menjalankan aspek- aspek teknokratis dan administratif saja. Melainkan mampu memberikandampak yang berkesinambungan dalam pembangunan desa.

## **2.4 Konsep Pembangunan Berkelanjutan Desa**

Pembangunan dapat diartikan secara dinamis dari waktu ke waktu. Secara sederhana, pembangunan diartikan sebagai upaya-upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan memanfaatkan keterbatasan sumber daya yang ada (Pratiwi, Santoso & Ashar, 2018). Pembangunan yang merupakan upaya untuk mencapai tingkat pertumbuhan per kapita sehingga masalah-masalah yang berkaitan dengan kemiskinan, diskriminasi, pengangguran dan distribusi pendapatan kurang mendapat perhatian.



Tahun 2000an dikenal konsep pembangunan berkelanjutan yang merupakan perkembangan pengertian pembangunan yang tidak hanya menekankan pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan pemenuhan kebutuhan pada masa yang akan datang (Pratiwi, Santoso & Ashar, 2018). Brundtland (1987) dalam Ferawati (2018) mengungkapkan bahwa pembangunan yang memenuhi kebutuhan generasi saat ini tanpa mengorbankan pemenuhan kebutuhan generasi yang akan datang yang konsepnya terdiri dari tiga aspek yaitu ekonomi, sosial dan lingkungan. Lebih lanjut, Yang, dkk (2016) menjelaskan bahwa pembangunan berkelanjutan merupakan salah satu tahapan pembangunan jangka panjang yang kompleks dan melibatkan berbagai disiplin ilmu. Permasalahan pembangunan yang berdimensi pada keberlanjutan tentunya memerlukan strategi pembangunan yang seimbang antara aspek ekonomi, aspek sosial dan aspek lingkungan yang didukung pemerintah sebagai representasi suatu negara.

Heal dalam Fauzi & Octavianus (2014), menjelaskan bahwa terdapat dua dimensi dalam konsep pembangunan berkelanjutan yaitu dimensi waktu yang menyangkut apa yang terjadi pada masa kini dan masa yang akan datang; dan dimensi interaksi yang menyangkut sistem ekonomi dan sistem lingkungan karena pemenuhan kebutuhan manusia pada dasarnya selalu berhubungan dengan ketersediaan dan keterbatasan sumber daya alam. Pembangunan berkelanjutan adalah penjabaran dua elemen utama yang penting yaitu pembangunan yang bertujuan untuk selalu mengembangkan potensi menuju kondisi yang lebih baik, dan berkelanjutan yang mewakili makna ketahanan dan kelestarian (Cristian, Maria, Artene, & Duran, 2015).

Interaksi antara ekonomi dan sosial disebut sebagai *equitable* yang dapat diartikan dalam istilah keadilan; interaksi antara lingkungan dan sosial disebut sebagai *livable* atau dikenal juga sebagai konsep kualitas hidup yang dapat pula diartikan dalam istilah kenyamanan; interaksi antara ekonomi dan lingkungan disebut sebagai *viable* atau dalam artian usaha dalam meningkatkan kondisi ekonomi harus memperhatikan

daya dukung lingkungan dan menghindari terjadinya kerusakan lingkungan yang dapat juga diartikan dalam istilah kelestarian; sedangkan interaksi antara ekonomi, sosial dan lingkungan disebut sebagai sustainable (WCED, 1987 dalam Tanguay, dkk, 2009).

Penelitian tentang pelaksanaan pembangunan berkelanjutan diperlukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pembangunan. Sudah banyak dilakukan penelitian kuantitatif dan memasukkan semua dimensi/aspek dalam pembangunan berkelanjutan secara simultan sehingga dapat dijadikan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan keberhasilan pembangunan (Mayer, 2008). Hal tersebut sesuai dengan Zdan (2010) dalam Singh, et al. (2011) yang menyatakan bahwa diperlukan informasi tentang tren indikator pembangunan berkelanjutan yang sistematis, terukur dan dapat diinterpretasi untuk mengetahui perkembangan dari pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti memaknai bahwa pembangunan berkelanjutan merupakan konsep dari pengembangan mengenai pembangunan itu sendiri, dimana indikator-indikator pembangunan yang terus bertambah seiring perkembangan zaman merupakan tantangan tersendiri dalam pembangunan. Dengan demikian, pembangunan berkelanjutan merupakan bagian penting dalam penyusunan rencana pembangunan desa itu sendiri.

#### **2.4.1 Pembangunan Desa**

Pembangunan desa merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dan merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia pedesaan dan masyarakat secara keseluruhan yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan pada potensi dan kemampuan desa. Dalam pelaksanaan pembangunan desa seharusnya mengacu pada pencapaian tujuan dari pembangunan yaitu mewujudkan kehidupan masyarakat pedesaan yang mandiri, maju, sejahtera,

dan berkeadilan (Adisasmita, 2006:3). Pembangunan yang bertumpu pada paradigma klasik (*trickle down effect*) merupakan mekanisme pembangunan yang bersifat *top down*. Konsep tersebut dilandasi pula oleh sasaran pertumbuhan yang tinggi lewat peningkatan produktivitas dan kompleksitas produksi (*production development centre*) Adisasmita (2013:4).

Pembangunan desa mempunyai peranan yang sangat penting dalam konteks pembangunan nasional karena mencakup bagian terbesar dari wilayah nasional. Pembangunan masyarakat desa harus ditingkatkan untuk menunjang pembangunan desa. pembangunan masyarakat desa dapat dilakukan melalui pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang ada di pedesaan sehingga kreativitas dan aktivitasnya dapat semakin berkembang serta kesadaran lingkungannya semakin tinggi.

Pemerintah desa mempunyai peranan terutama dalam upaya untuk menciptakan iklim yang mendorong tumbuhnya prakarsa dan swadaya masyarakat di pedesaan, yang dilakukan melalui penyampaian pesan- pesan pembangunan, pengarahan kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan dan penyaluran aspirasi masyarakat. Partisipasi masyarakat desa diwujudkan dalam bentuk pengerahan dan pemanfaatan dana dan daya yang ada dalam masyarakat untuk meningkatkan kegiatan pembangunan di daerah pedesaan.

Berdasarkan pengertian mengenai pembangunan desa tersebut, peneliti memaknai bahwa pembangunan desa sebagai sebuah konsep pembangunan yang berbasis pada bagian terkecil dari negara yaitu desa dengan tetap memperhatikan ciri khas sosial budaya masyarakat yang tinggal di kawasan pedesaan. Pembangunan desa diharapkan menjadi solusi bagi perubahan sosial masyarakat desa dan menjadikan desa sebagai basis perubahan.

#### 2.4.2 Tujuan Pembangunan Desa

Tujuan dari pembangunan desa dibagi menjadi 2 yaitu pembangunan desa jangka panjang dan pembangunan desa jangka pendek. Tujuan desa jangka panjang yaitu terwujudnya peningkatan kesejahteraan masyarakat desa yang secara langsung dilakukan melalui peningkatan kesempatan kerja, kesempatan berusaha dan pendapatan berdasarkan pada pendekatan bina lingkungan, bina usaha dan bina manusia, dan secara tidak langsung adalah meletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi pembangunan nasional. Sedangkan tujuan pembangunan jangka pendek yaitu peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan ekonomi dan dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya alam (Adisasmita, 2013:57). Pembangunan desa secara spasial dapat dirumuskan yaitu terciptanya kawasan pedesaan yang mandiri, berwawasan lingkungan, selaras, serasi dan bersinergi dengan kawasan-kawasan pedesaan lain melalui pembangunan komprehensif dan berkelanjutan untuk terwujudnya masyarakat yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera (Adisasmita, 2006:22).

Pada hakekatnya tujuan umum dari pembangunan desa adalah meningkatkan kualitas hidup masyarakat pedesaan melalui pencapaian kemajuan sosial dan ekonomi secara berkesinambungan dengan tetap memperhatikan persamaan hak dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan bagi masyarakat secara keseluruhan. Dari pengertian mengenai pembangunan desa dapat dimaknai bahwa tujuan dari pembangunan desa suatu usaha yang dilakukan untuk peningkatan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Pembangunan desa dilaksanakan dalam rangka intervensi untuk mengurangi tingkat kesenjangan kemajuan antar wilayah pedesaan dan perkotaan sebagai akibat dari pembangunan ekonomi.

### 2.4.3 Strategi Pembagian Desa

Pembangunan masyarakat desa merupakan bagian dari pembangunan masyarakat yang diarahkan kepada pembangunan kelembagaan dan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan pada satuan wilayah pedesaan. Setiap negara menerapkan strategi pembangunan untuk memecahkan masalah yang dihadapi terutama menyangkut pertumbuhan penduduk, kemiskinan, urbanisasi, dan pengangguran masyarakat.

Guna mewujudkan tujuan dari pembangunan desa, terdapat empat jenis strategi menurut Adisasmita (2013:76) yaitu:

1. Strategi Pertumbuhan (*The Growth Strategy*)

Strategi pertumbuhan dimaksudkan untuk mencapai peningkatan yang cepat dalam nilai ekonomis melalui peningkatan pendapatan penduduk, produktivitas sektor pertanian, permodalan, kesempatan kerja dan peningkatan kemampuan konsumsi masyarakat desa.

2. Strategi Kesejahteraan (*The Welfare Strategy*)

Strategi kesejahteraan pada dasarnya dimaksudkan untuk memperbaiki taraf hidup atau kesejahteraan penduduk pedesaan melalui pelayanan dan peningkatan program-program pembangunan sosial yang berskala besar atau nasional.

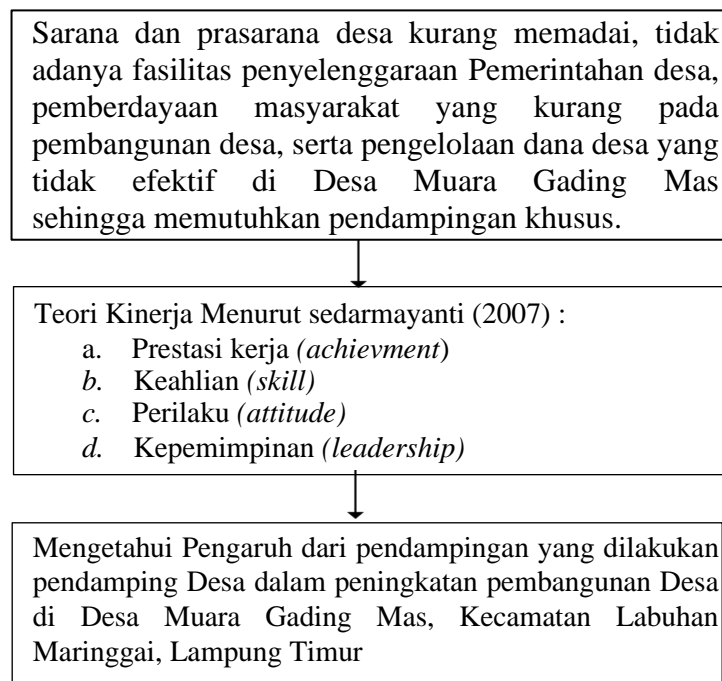
3. Strategi Tanggap Terhadap Kebutuhan Masyarakat (*The Responsive Strategy*) Strategi ini merupakan reaksi terhadap strategi kesejahteraan yang dimaksudkan untuk menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang dirumuskan masyarakat sendiri dengan bantuan pihak luar (self need and assistance) untuk memperlancar usaha mandiri melalui pengadaan teknologi dan tersedianya sumber-sumber daya yang sesuai kebutuhan di desa.

4. Strategi Terpadu Menyeluruh (*The Integrated Or Holistic Strategy*) Strategi terpadu dan menyeluruh ingin mencapai tujuan-tujuan yang menyangkut kelangsungan pertumbuhan, persamaan, kesejahteraan dan

partisipasi aktif masyarakat secara simultan dalam proses pembangunan pedesaan.

## 2.5 Kerangka Pikir

Desa mengamanatkan Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan dalam kerangka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Karena itu pendampingan desa tidak bisa dilihat dan dimaknai sebagai aktivitas membantu desa menjalankan aspek-aspek teknokratis dan administratif semata. Lebih dari itu, pendampingan desa merupakan aktivitas mengubah nilai-nilai yang terkandung dalam Undang- Undang Desa agar bisa dilaksanakan. Berdasarkan uraian di atas peneliti merumuskan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

(Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2023)

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah metode kualitatif. Kualitatif menurut Creswell (2010) adalah metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Lebih lanjut, Meolong sebagaimana dikutip Ikbar (2012) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain- lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah menggunakan berbagai metode alamiah. Sementara Bungin (2012) mengemukakan bahwa tahapan penelitian kualitatif melampaui berbagai tahapan berpikir secara induktif, yaitu menangkap berbagai fakta atau fenomena-fenomena sosial, melalui pengamatan di lapangan, kemudian menganalisisnya dan kemudian berupaya melakukan teorisasi berdasarkan apa yang diamati. Sedangkan tipe pada penelitian ini tergolong dalam tipe deskriptif, yang menggambarkan suatu fenomena atau kejadian sesuai dengan kondisi sebenarnya Tipe deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang akan diselidiki.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian yang akan digunakan ialah metode kualitatif. Metode penelitian yang akan dilakukan untuk mengungkapkan data yang telah dihimpun dan dianalisis dengan pendekatan- pendekatan kualitatif yang didapat dari fenomena dilapangan yang bersifat empiris untuk mengetahui kejadian dengan menggunakan data, angka dan kata-kata untuk menggambarkan hasil penelitian.



### 3.2 Fokus Penelitian

Penentuan fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi metode kualitatif dan kuantitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Perumusan masalah dan fokus penelitian saling terkait karena permasalahan penelitian dijadikan acuan bagi fokus penelitian. Fokus penelitian yaitu pokok permasalahan apa yang menjadi pusat perhatian dari sesuatu yang kurang atau tanpa masalah baik masalah-masalah yang bersumber dari pengalaman peneliti (Moleong, 2006).

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja pendamping desa dalam pembangunan desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Dianalisis menggunakan teori kinerja menurut Sedarmayanti (2007).
2. Faktor yang berpengaruh pada kinerja pendamping desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur. Dianalisis menggunakan teori Simanjuntak (2005).
  - a. Kualitas dan kemampuan individu. Yaitu merupakan hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, dan kondisi fisik pegawai.
  - b. Sarana pendukung, yaitu merupakan hal yang berhubungan dengan sarana kerja dan lingkungan kerja dari Pendamping Desa.

### 3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan berdasarkan pertimbangan dan tujuan penelitian, menurut Moelong (2017). lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana peneliti melakukan terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data penelitian yang akurat. lokasi penelitian berada di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian kualitatif terdiri dari berbagai macam bentuk yakni foto, peta, wawancara terbuka (menggali informasi dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada informan), observasi (melihat, mengamati, dan mencatat secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti), dokumentasi (penambahan informasi melalui data-data yang telah ada), dan sumber lainnya (Neuman, 2013). Terdapat dua jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder:

#### A. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi maupun wawancara oleh narasumber/informan pada partisipan.

**Tabel 2. informan penelitian**

No	Nama	Jabatan
1.	Wahyono	Kepala Desa
2.	Atim Jumedi	Pendamping Desa
3.	Lina	Perangkat desa
4.	Mansur	Perangkat desa
5.	Andrianto	Masyarakat

*Sumber: Data Desa Muara Gading Mas*

#### B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan objek penelitian. Data tersebut bersumber dari studi literatur berupa buku, jurnal, surat kabar, situs internet serta dokumentasi yang berkenaan dengan kejadian yang berhubungan dengan Kinerja Pendamping Desa dalam Pembangunan Desa di Desa Muara Gading Mas, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2014). Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah yang penting dan paling utama karena tujuan yang paling utama dari suatu penelitian ialah mendapatkan data. Dalam penelitian dengan metode kualitatif yang menggunakan beberapa macam teknik pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data-data dari lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data diantaranya sebagai berikut:

- A. Wawancara merupakan cara untuk memperoleh informasi dari informan ,dimana dalam wawancara ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang akan langsung dijawab oleh informan untuk dijadikan data dalam penelitian. Sebelum melakukan wawancara terlebih dahulu menyiapkan pedoman wawancara yang bertujuan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan. Wawancara dilakukan kepada informan yang telah ditentukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai Kinerja Pendamping Desa dalam Pembangunan Desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.
- B. Observasi atau pengamatan merupakan suatu proses yang sangat kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses yang terjadi secara biologis dan psikologis. Observasi yang digunakan dalam penelitian iniyaitu observasi non partisipan, dimana peneliti hanya berperan sebagai pengamat dan tidak ikut terlibat secara langsung dalam Kinerja Pendamping Desa dalam Pembangunan Desa di Desa Muara Gading Mas, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur.
- C. Studi Dokumentasi ialah suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dapat berupa foto, tulisan gambar, dan sebagainya.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Kegiatan berikutnya setelah terkumpulnya data adalah menganalisis data. Menurut Bogdan dan Biklen sebagaimana dikutip Sugiyono (2017), kegiatan analisis data merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola menyimpulkannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Miles dan Huberman sebagaimana dikutip Sugiyono (2017) menjelaskan tahapan-tahapan analisis data dalam penelitian kualitatif meliputi antara lain:

#### A. **Reduksi Data** (*reduction data*)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemisahan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dan diklasifikasi, kemudian disusun secara urut, sistematis dan ilmiah. Penulis mencoba untuk menyederhanakan data yang disajikan dengan pengelompokan ikhtisar data hingga akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan. Dalam tahap ini, penulis memilih informasi-informasi yang diperoleh penulis sesuai dengan kebutuhan penulisan penelitian mengenai Kinerja pendamping desa dalam pembangunan desa di Desa Muara Gading Mas, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur. Kemudian penulis memisahkan data yang tidak dibutuhkan dan memfokuskan data yang paling sesuai dengan tema penelitian.

#### B. **Penyajian Data** (*Data Display*)

Penyajian dilakukan untuk memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penelitian ini, penyajian data diwujudkan dalam bentuk uraian, dan tabel atau gambar sejenisnya. Akantetapi, paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian ini

adalah dengan teks naratif. Penyajian data dalam penelitian ini diwujudkan dalam bentuk uraian dengan teks naratif, tabel dan gambar untuk menjelaskan Kinerja pendamping desa dalam pembangunan desa di Desa Muara Gading Mas, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur.

### C. **Penarikan Kesimpulan (*Concluting Drawing*)**

Melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penyajian data berlangsung, yaitu sejak awal pengumpulan data, klasifikasi data dan penyusunan data. Peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari pola, tema hubungan persamaan hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang tentatif. Dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus, maka akan diperoleh kesimpulan yang bersifat “*grounded*”, dengan kata lain setiap kesimpulan senantiasa terus dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil intisari dari hasil penelitian berdasarkan data primer dan sekunder sehingga menghasilkan jawaban mengenai Kinerja pendamping desa dalam pembangunan desa di Desa Muara Gading Mas, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur.

## **3.7 Teknik Keabsahan Data**

Keabsahan data merupakan standar validitas dari data yang diperoleh (Sugiono, 2012:267). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang ada pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak memiliki perbedaan antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan yang sesungguhnya terdapat pada obyek penelitian. Untuk itu terdapat beberapa teknik pemeriksaan yang harus dilakukan dalam menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data dalam penelitian kualitatif antara lain sebagai berikut(Sugiono, 2012:270):

A. Derajat kepercayaan (*Kredibilitas*)

Penetapan kriteria ini pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari non kualitatif. Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan peneliti untuk memeriksa kredibilitas atau derajat kepercayaan antara lain dengan:

1) Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan melakukan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Ada beberapa teknik triangulasi antara lain (Sugiono, 2012: 273):

- a. Triangulasi dengan sumber data, yakni dilakukan dengan mengecek suatu informasi yang diperoleh melalui beberapa sumber.
- b. Triangulasi dengan metode/teknik, yakni pengecekan derajat kepercayaan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data.

B. Keteralihan (*Transferability*)

Merupakan validitas eksternal berupa keteralihan, yakni sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan atau disejajarkan pada kasus di daerah lain. Kemiripan antar subyek dan data penelitian merupakan indikator adanya kemungkinan tranferabilitas.

C. Kebergantungan (*Dependability*)

Uji kebergantungan dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan penelitian ke lapangan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti seperti itu perlu diuji dependability-nya dan untuk memeriksa penelitian ini benar atau salah. Setiap tahap data yang dihasilkan dilapangan dapat dikonsultasikan dengan pembimbing. Hasil yang dikonsultasikan antara lain, proses penelitian dan taraf kebenaran data dan tafsirannya. Untuk itu peneliti menyediakan data mentah, hasil analisis data dan hasil sintesis serta catatan mengenai proses yang digunakan.

D. Kepastian (*Confirmability*)

Menguji kepastian hasil penelitian dapat dikaitkan dengan proses yang ada dalam penelitian dalam hal ini jangan sampai setiap hasil yang diungkapkan tidak memiliki proses didalamnya. Derajat ini dapat dicapai melalui pemeriksaan yang cermat terhadap seluruh komponen dan proses penelitian serta hasil penelitiannya.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Pendamping Desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur:
  - a. Prestasi kerja (*achievement*) dari Pendamping Desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur dilihat dari dimensi prestasi kerja telah dilaksanakan dengan sangat baik. dapat dilihat dari hasil pembangunan yang telah dilaksanakan, seperti pembuatan gorong-gorong, tugu selamat datang, serta sarana dan prasarana desa dan lain sebagainya.
  - b. Keahlian (*skill*) dari Pendamping Desa di Desa Muara Gading Mas Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur dilihat dari dimensi keahlian telah dilaksanakan dengan baik. Pendamping desa cukup kompeten dikarenakan memiliki pengalaman yang cukup dibidang pembagunan fisik, dibuktikan dengan pengetahuan tentang cara membaca gambar desain, megetahui isi rencana anggaran biaya dan lain-lain yang merupakan bagian dari perencanaan bangunan fisik dari segi administrasi, serta memantau atau mengawasi pelaksanaan pembangunan fisik yang ada dari awal pembangunan hingga selesai sesuai SOP.
  - c. Perilaku (*attitude*) terkait dengan pertanggungjawaban kerja dari Pendamping Desa sesuai dengan pelaksanaan kerja yang sesungguhnya dan dilihat dari dimensi perilaku telah dilaksanakan dengan baik. Dapat dilihat dari kedisiplinan kerja pendamping desa dalam pembangunan fisik desa, mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan sudah dijalankan, pendamping desa selalu hadir dikarenakan sudah ada jadwal tugas pendampingan



- d. Kepemimpinan (*Leadership*) terkait dengan koordinasi yang dilakukan oleh Pendamping Desa dengan kepala desa dimensi kepemimpinan sudah terlihat dan diterapkan dengan baik. Pendamping desa memperlihatkan memperlihatkan jiwa kepemimpinan yang dimiliki secara lebih dominan didalam hal pendampingan namun dalam pengambilan keputusan pendamping desa hanya dapat memberikan masukan, karena pengambilan keputusan berada di tangan pemerintah desa.
- e. Kualitas dan kemampuan individu dinilai dari beberapa program kerja terselesaikan seperti yang telah disampaikan dari segi mutu maka pedamping desa memiliki mutu yang baik dalam melakukan pendampingan sehingga program-program dapat tercapai dengan baik, beberapa program kerja fisik dan non fisik yang dijelaskan adalah program kerja yang tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan dan situasi keadaan saat di laksanakan kegiatan sehingga manfaatnya dapat diterima dengan baik oleh masyarakat.
- f. Sarana pendukung yang ada sebagai penunjang keberhasilan program kerja di desa Muara Gading Mas sebagai penunjang utama dalam kegiatan pelaporan dan pendataan dokumen perencanaan dan pengelolaan dana desa, komputer di kantor desa merupakan salah satu hal yang penting dalam mensukseskan program kerja, komputer ini wajib dimiliki oleh perangkat desa di kantor desa. Sedangkan sarana yang diberikan kepada Pendamping Desa masih belum sepenuhnya maksimal.
- g. Faktor penunjang yang ada adalah Pendidikan dan Pelatihan yang Berkualitas, surat keputusan (SK) dan penggunaan teknologi informasi.
- h. Faktor penghambat atau kendala yang terjadi selama mendampingi desa dikarenakan rendahnya sumber daya manusia perangkat desa, pengetahuan tentang perencanaan dan pengelolaan kegiatan yang dimiliki oleh perangkat desa sangat terbatas, kurangnya pelatihan atau sosialisasi untuk perangkat desa, serta kurangnya komunikasi atau pemberian

wewenang dari kepala desa kepada perangkat desa menjadi faktor penghambat yang dihadapi pendamping desa.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pelatihan atau sosialisasi yang dilakukan oleh pendamping desa untuk menunjang kerjasama dengan perangkat desa lebih diperbaiki lagi supaya pendamping desa dapat memaksimalkan tugas pendampingannya.
2. Pemerintah desa khususnya kepala desa sebaiknya lebih memperbaiki komunikasi dengan pendamping desa dan bawahannya agar program-program pembangunan desa dapat segera terlaksana dengan baik.
3. Diharapkan kedepannya pendamping desa bekerjasama dengan pemerintah desa agar dapat berperan aktif dalam mengajak masyarakat desa untuk lebih peduli dan saling support dalam membangun desa.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Achmad, S. Rucky. 2006. *"Sistem Manajemen Kinerja"* PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama
- Adisasmita, Rahardjo. 2006. *Membangun Desa Partisipatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta. Adisasmita, Rahardjo. 2006. *Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Adisasmita, Rahardjo. 2013. *Pembangunan Perdesaan; Pendekatan Partisipatif, Tipologi, Strategi, Konsep Desa Pusat Pertumbuhan*. Graha Ilmu: Yogyakarta. Faisal, Sanapiah. 2010. *Format-Format Penelitian Sosial*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Bungin. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Kencana Media Group: Jakarta
- Creswell, J.W. 2010. *Research Design; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J.W. 2015. *A Concise Introduction to Mixed Methods Research* Ikbar, Yanuar. 2012. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Kurniawan, Benny. 2012. *Metode Penelitian*. Jelajah Nusa: Tangerang.
- Davis, K. and Newstrom, J.W., 1985. *Behavior in Organizations*. Jakarta. Erlangga.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Indra Bastian. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Edisi Pertama. Yogyakarta:

BPFE.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Miles, M.B. dan Hubberman. 1993. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode Metode Baru*. UI Press: Jakarta.

Neuman, W Laurence. 2013. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education Limited Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE: Yogyakarta.

Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2000. *Essentials of organizational behavior*. Printice Hall

*International Inc*: New Jersey.

Sastrohadiwiryono, B.S. (2003) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta:

FE UI. Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfa Beta Steers.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan*

*R&D*. Alfabeta: Bandung. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan*

*Kuantitatif, Kualitatif,*

*dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan*

*Keunggulannya*. PT Gramedi Widiarsana Indonesia.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 88

Widodo, Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

## **Jurnal**

Abubakr M.T. Suliman. 2001. *Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context, The International Journal of Human Resource Management*, 12:6, 1049-1061,

DOI: [10.1080/713769689](https://doi.org/10.1080/713769689) (diakses pada 17 Nov 2023)

Agustini, Firly Nur. 2017. “Pentingnya Kompetensi Sebagai Syarat Keberhasilan Pengelolaan Dana Desa”.Bernardin, H. John and Joyce EA Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw-Hill.

Cristian, D., Maria, L., Artene, A., & Duran, V. (2015). *The components of sustainable development - a possible approach. Procedia Economics and Finance*, 26(15),

806–811. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00849-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00849-7)

Danisari, Mia Chitra. 2018. “Ini Penyebab Serapan Dana Desa Masih Rendah”. Tersedia pada <https://finansial.bisnis.com/read/20180426/9/788837/ini-penyebab-serapandana-desa-masih-rendah>. (diakses pada 17 Nov 2023)

Dessler, Gary. 2002. *Human Resource Management. New Jersey: Prentice-Hall*

*International Inc*

Fauzi, A., & Octavianus, A. 2014. *The Measurement of Sustainable Development in*

*Indonesia*, 15.

Ferawati, R., 2018. *Sustainable development goals di Indonesia: Pengukuran dan agenda mewujudkannya dalam perspektif ekonomi islam. Kontekstualita*, 33(02), pp.143-167.

Mayer, A. L. 2008. *Strengths and Weaknesses of Common Sustainability Indices for Multidimensional Systems. Environment International*, 277–291.

Merie Larasati. 2016. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengelolaan Dana Sehat*

*Melalui Program Promosi Kesehatan di Desa Margosari Kabupaten Lampung Timur*. Skripsi.

- Rizky A. Prasajo dan Luluk Fauziah. 2015. *Peran Pemerintah-Masyarakat dalam Pembangunan Desa Sedatigede Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo*. Jurnal Administrasi Negara Vol.3, No.1.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Singh, R. K., Murty, H. ., Gupta, S. ., & Dikshit, A. . (2011). *An Overview of Sustainability Assessment Methodologies*. Ecological Indicators 2, 281–299.
- Sispa Pebrian, dkk. 2012. *Pengaruh Pelaksanaan Program Pemberdayaan Desa (PPD) Terhadap Keberdayaan Masyarakat Desa Di Kabupaten Kuantan Singingi*. Vol. 9 No.1.
- Strauss, George & Leonard R. Sayle. 2000. *Personnel: The Human Problems of Management*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc
- Sugiarti, Ekasari dan Ivan Yudianto. 2017. “Analisis Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Akuntabilitas (Survei pada Desa-Desa di Wilayah Kecamatan Klari, Kecamatan Karawang Timur, Kecamatan Majalaya dan Kecamatan Rengasdengklok Kabupaten Karawang. Jurnal Universitas Padjajaran.
- Syamsidar. 2015. “Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa (Add) Di Kecamatan Marawola Kabupaten Sigi”. e-Jurnal Katalogis, Vol. 3 No. 11.
- Tanguay, G. A., Rajaonson, J., Lefebvre, J.-F., & Lanole, P. 2009. *Measuring The Sustainability of Cities: A Survey based Analysis of The Use of Local Indicators*. Cirano. Yang, B., Xu, T., & Shi, L. 2016. *Analysis on sustainable urban development levels and trends in China’s cities*. Journal of Cleaner Production, 141(19 September 2016), 868–880.
- Tarjo. 2019. “Pengaruh Kompetensi Aparat Desa dan Komitmen Pengaruh Organisasi Terhadap Akuntabilitas Dana Desa. Studi pada Desa Muara Niro Kecamatan VII Koto Kabupaten Tebo” Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram.
- Yuliansyah, D., et al. (2022). Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pelayanan Masyarakat Desa. Jurnal Administrasi Publik, 12(1), 45-60.

## **Sumber Lain**

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa. Petunjuk Teknis Pendampingan



Desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2014  
Tentang Pedoman Pembangunan Desa.  
<https://dpmpd.kaltimprov.go.id/download/> permendagri-no-114-tentang-  
pedoman-pembangunan-desa

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 3  
Tahun 2015 tentang Pendamping Desa. <https://idm.kemendesa.go.id/status>