

KINERJA KELURAHAN NOLOGATEN KECAMATAN PONOROGO  
KABUPATEN PONOROGO

**Oleh :**  
Susfita Arum Lestari

Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Slamet Riyadi, Surakarta  
Jawa Tengah

E-mail: susfitaarum97@gmail.com

**Abstract**

*The results of the research. The performance of the Nologaten village can be seen from the productivity of the Lurah in providing services that is quite good where this is indicated by the attitude of the apparatus that still distinguishes, the ability of the apparatus is also not maximized, and the work spirit of the Lurah which still has to be improved to increase the professionalism of its apparatus in public services. The obedience of the apparatus as the leader of the Nologaten sub-district government, in the form of service transparency, timeliness and service procedures, received a poor response from the community using the services of the sub-district government. Discipline The previous apparatus has served and in obeying the rules for when to enter the office and finish office hours, it was found in the field that the apparatus did not arrive and leave the office on time. From the results of field research on staff, it shows that the quality is still low.*

**Keyword: Government**

---

**Pendahuluan**

Pemerintah kelurahan juga harus cepat dan tanggap dalam memperhatikan segala sesuatu yang menjadi kebutuhan warga masyarakatnya. Diharapkan dengan terciptanya pemerintahan kelurahan yang tangguh dan mandiri yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan dapat mewujudkan program-program pembangunan yang terencana secara efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, fakta yang didapat yaitu kinerja Kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo

Kabupaten Ponorogo dinilai masih kurang efektif, hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pekerjaan. Pegawai kurang teliti dalam bekerja seperti saat mengagendakan surat pindah domisili, karena kurang ketelitian sehingga salah penempatan dalam buku agenda. Selain itu, masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya paham menggunakan

komputer dengan baik, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan.

Mengamati kinerja Kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo, nampak bahwa sebagian pegawai bekerja dengan kurang disiplin, masih terdapat sebagian pegawai yang sering menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadinya. Kondisi ini mempengaruhi kinerja di lingkungan kerja secara keseluruhan. Manfaat dari menganalisis kinerja Kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo dimaksudkan agar kinerja pada Kelurahan Nologaten dapat ditingkatkan sehingga menjadi lebih efektif dan efisien.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat peneliti rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja Kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo ?
2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat kinerja Nologaten Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo ?

### **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini digunakan untuk mendapatkan analisis data yang rinci terhadap fenomena tertentu. Metode deskriptif kualitatif yaitu “Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem

pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki” (Moh. Nazir, 2005:54).

Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau keyakinan orang diteliti dan semuanya tidak dapat diukur dengan angka.

Objek penelitian ini, peneliti melakukan studi lapangan dengan terjun langsung ke lokasi untuk meneliti objek yang akan dikaji dan mendeskripsikan bagaimana Kinerja Kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo. Selain itu peneliti juga melakukan interaksi langsung dengan masyarakat agar mendapatkan informasi yang mendalam terkait dengan Kinerja Kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo dalam Pelayanan Publik, Serta untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menghambat kinerja Kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

#### **1. Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Terkait produktivitas kerja apratur dilihat melalui sikap aparatur mempunyai kewajiban dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Salah satunya memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk mencapai pelayanan yang baik diperlukan kinerja yang optimal. Tata kelola pemerintahan yang baik dan demokratis dijalankan secara transparansi dan akuntabel berkat dukungan dan peran pemerintah dan lembaga LPM serta lembaga-lembaga lain yang ada di Kelurahan agar tercipta pelayanan masyarakat profesional.

Hasil penelitian di lapangan Penulis kinerja aparat kelurahan itu memiliki perilaku yang beragam, tergantung dari tanggung jawab dari masing-masing individu. Sebenarnya dari kinerjanya sudah baik, namun harus bisa lebih di optimalkan lagi. Semua itu kembali ke individu masing-masing.

Dengan demikian kinerja aparat Kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo dalam penyelenggaraan roda pemerintahan sudah di katakan baik, namun harus bisa lebih ditingkatkan lagi untuk memperoleh hasil yang optimal.

Kemampuan aparat merupakan salah satu faktor yang sangat penting guna menunjang kinerja Kelurahan Nologaten dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian di lapangan dijelaskan bahwa Kemampuan Aparat yang ada di Kelurahan Nologaten sudah baik dalam segi latar belakang pendidikan pegawai yaitu S-1 dan beliau

sudah berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparat Kelurahan yaitu sering mengikuti pelatihan-pelatihan dalam memberikan pelayanan yang terbaik.

Semangat kerja Kelurahan Nologaten sesuai misi yang dapat menjadi acuan untuk memotivasi atau memberi semangat aparatur dalam mencapai misi Kelurahan Nologaten. Melihat misi yang harus diemban, aparatur harus berusaha dengan kemampuannya agar terwujud dan terlaksana dengan baik, untuk mewujudkan misi kelurahan tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional yang memiliki semangat tinggi. Hal ini penting sehingga tidak akan terjadi rasa malas dan kurangnya semangat kerja yang dapat membuat kinerjanya rendah. Semangat yang telah diberikan dapat memacu aparatur ketika melakukan tugas pokok secara efektif dan efisien yang dapat meningkatkan kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi. Semangat kerja itu sendiri merupakan keinginan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dari pihak-pihak tertentu sehingga kebutuhan masyarakat dapat terlaksanakan dengan baik.

## 2. Ketatatan Aparatur

Ketaatan aparatur merupakan sikap tanggung jawab yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan yang telah diamanahkan. Memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu bentuk sikap disiplin yang dimiliki oleh

pegawai. Ketaatan aparaturnya dapat meningkatkan kinerja Kelurahan mempunyai tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya.

Hasil penelitian di lapangan dijelaskan Penempatan pegawai dilakukan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya. Hal ini juga yang menjadi pendorong pegawai mampu melaksanakan dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.

Dengan demikian ketaatan aparaturnya sebagai tanggung jawab yang tinggi pegawai di Kantor Kelurahan dalam memberikan pelayanan sudah cukup baik. Pegawai selalu berusaha memberikan respon yang cepat terhadap kebutuhan masyarakat. Ini merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang dimiliki pegawai sebagai aparaturnya Kelurahan Nologaten.

### 3. Kedisiplinan

Disiplin harus menjadi salah satu landasan utama dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan, dan kita sadari bersama bahwa tugas pelayanan publik itu sendiri merupakan salah satu tugas pokok dari Pemerintah. Nilai budaya disiplin harus dapat mewarnai perilaku aparaturnya negara dalam rangka peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan yang berorientasi pada terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) sebagai visi dari reformasi birokrasi. Sehubungan dengan penelitian ini aparat di Kelurahan Nologaten masih cenderung tidak

menunjukkan perilaku yang disiplin ini dapat dilihat dengan aparat yang tidak mematuhi aturan waktu jam dan datang dan pulang kantor, hal ini tentunya sangat mengganggu dan menjadi masalah dalam mewujudkan kinerja yang efektif oleh karena itu tinggal bagaimana kebijakan dari pimpinan dalam hal ini Lurah untuk mengembangkan budaya disiplin dan mewujudkan budaya disiplin di bidang pelayanan publik.

Dari uraian tersebut penulis melihat bahwa komitmen dari pimpinan dalam hal ini Lurah mempunyai peran yang sangat dominan dalam membangun nilai kedisiplinan dan keterbukaan dalam pelayanan publik, dalam arti pimpinan harus menjadi motor penggerak utama dan harus dapat memberikan teladan/panutan kepada bawahannya.

### 4. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu proses pelayanan dimana dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar terwujudnya kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan suatu organisasi. Kesinambungan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Kemampuan sumber daya manusia aparat pemerintah kelurahan Nologaten terbilang masih rendah atau belum memenuhi standar. Terlihat dengan pengisian jabatan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki aparat tersebut sehingga mempengaruhi kinerja dalam mewujudkan profesionalisme kerja aparat. Kemudian tingkat keterampilan juga masih relatif rendah, masih banyak aparat yang belum bisa mengoperasikan teknologi komputer yang tentu saja dapat menghambat pelayanan di bidang administrasi. Sehingga terhambatnya pelayanan kepada masyarakat merupakan hal yang berdampak tidak efisiennya kinerja di Kelurahan Nologaten. Dan hal tersebut merupakan akibat rendahnya kualitas sumber daya aparat pemerintah kelurahan Nologaten. Oleh karena itu diharapkan dukungan dari pemerintah untuk memberikan bantuan kepada setiap aparat kelurahan berupa bimbingan teknis administrasi, keterampilan, pengawasan dan pengendalian. Namun dari hasil penelitian bahwa dukungan itu belum terwujud, hal ini terbukti dari pelaksanaan tugas setiap aparat kelurahan tidak terealisasi dengan baik. Hal ini disebabkan dengan oleh keterampilan administrasi yang tertulis karena aparat tidak sesuai dengan spesifikasi jurusan dari aparat tersebut. Sementara itu, berkualitas tidaknya aparat yang ditugaskan pada suatu unit pemerintahan, terlebih aparat pemerintah adalah juga

merupakan tanggung jawab pemerintah itu sendiri.

Selain itu, kepatuhan setiap aparat kelurahan dalam melaksanakan tugasnya, juga ditentukan oleh atasan/pimpinan dalam pengawasan dan pengendalian untuk lebih meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan publik dalam hal ini lebih untuk Lurah di kelurahan Nologaten yang dimana sebagai pimpinan.

##### **5. Sarana dan Prasarana**

Sarana dan Prasarana yang dimiliki merupakan segala kelengkapan baik peralatan kerja maupun fasilitas lain yang berfungsi membantu dalam pelaksanaan setiap jenis pekerjaan. Salah satu yang sangat mempengaruhi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik adalah faktor sarana pelayanan karena dengan adanya sarana pelayanan beraneka ragam jenis dan fungsinya bisa membuat pelayanan kepada masyarakat dapat lebih efisien dan efektif. Sarana dan prasarana pelayanan yang memadai di tandai dengan jumlahnya yang mencukupi dan konsinya yang memadai. Sedangkan sarana pelayanan yang buruk ditandai dengan jumlahnya yang tidak mencukupi dan kondisinya tidak memadai. Fasilitas tidak sekedar peralatan kerja yang menjadi tanggung jawab pimpinan untuk pengadaannya. Fasilitas yang menjadi tanggung jawab pimpinan yang terpenting diantaranya adalah usaha untuk memperkecil hambatan-hambatan yang

mengganggu kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa banyak keluhan dari masyarakat tentang kurangnya sarana dan prasarana dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini juga dibenarkan oleh aparat pemerintah kelurahan yang juga mengeluhkan kurangnya sarana dan prasarana seperti teknologi perangkat komputer/laptop serta kondisi kantor yang tidak memadai. Hal ini tentunya jika berlarut akan berdampak pada kinerja dan kewibawaan Lurah dan aparat pemerintah kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Nologaten. Oleh karena itu berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, pada prinsipnya setiap pelayanan umum ini senantiasa harus selalu di tingkatkan lagi kinerjanya sesuai dengan keinginan masyarakat pengguna jasa. Saat ini pelayanan yang telah diberikan kepada masyarakat, terkadang masih sulit untuk dapat diakses langsung oleh masyarakat dan prosedur yang terkadang berbelit-belit dan sering menyulitkan masyarakat ketika harus mengurus surat atau izin tertentu di kelurahan.

### **Faktor pendukung dan penghambat kinerja Kelurahan Nologaten**

#### **a. Faktor Penghambat Kinerja Kelurahan Nologaten**

Kurangnya sumber daya manusia dan kurangnya sumber dana bagi kelangsungan pembangunan dan pelayanan

publik di Kelurahan Nologaten hampir terjadi dan dirasakan pada seluruh kelurahan dan desa di seluruh Indonesia. Kelemahan dalam aspek sumber daya manusia, aparat kelurahan, tidak terlepas dari beban kerja di kelurahan yang bersangkutan yang disesuaikan dengan jumlah penduduk yang harus dilayani. Beberapa kali usulan penambahan aparat di Kelurahan Nologaten belum dipenuhi oleh Pemerintah Kabupaten Ponorogo, lantaran dengan sumber daya manusia yang ada saja dinilai masih memadai untuk berlangsungnya kinerja organisasi.

Justru menurut pandangan Pemerintah Kabupaten Ponorogo, pada aspek kualitas kerja yang sebenarnya perlu ditingkatkan, bukan dengan menambahkan jumlah aparat. Sebagai misal, apabila Sekretaris dan beserta 4 (empat) Kepala Seksi yang ada mampu mengoperasikan sarana dan prasarana kerja yang tersedia, maka anggapan mengenai beban kerja yang berlebihan tersebut kurang beralasan. Oleh karena rata-rata aparat masih kurang familiar dengan sarana teknologi dan internet yang kontemporer, sudah barang tentu akan mengganggu kelancaran kinerja organisasi. Untuk itu, beberapa kali pula aparat kelurahan dikirim untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan dalam hal standar operasionalisasi peralatan kerja, namun secara empiris hasilnya masih kurang memadai dikarenakan keahlian

teknologi komputer yang belum memadai. Hal ini diduga karena kurang kondusifnya tingkat pendidikan keterampilan aparat yang mayoritas tidak menguasai komputer, sehingga mereka ini kurang fasih dan kurang expert dalam mengoperasikan komputer. Terlebih lagi, ketika aparat masih menduduki bangku Kjuliah dahulu, mereka tidak pernah mendapatkan pelajaran ilmu komputer dan internet.

Sejalan dengan adanya goodwill Pemerintah Kabupaten Ponorogo untuk mengatasi hambatan tersebut, yaitu dengan diselenggarakannya pelatihan dan pendidikan sistem informasi bagi semua perangkat dan aparat kelurahan di Nologaten, lambat lain permasalahan kurang expert-nya sumber daya manusia di masing-masing kelurahan dapat teratasi, walaupun tidak secara langsung mampu mengentaskan semua permasalahan yang muncul di masyarakat, namun setidaknya dapat meningkatkan kecepatan dan kepedulian aparat dan perangkat dalam melayani warga masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Bastian (2001:34) bahwa kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas-tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut.

Dengan demikian, pengukuran terhadap kinerja suatu organisasi harus merefleksikan tujuan dan misi

dari organisasi yang bersangkutan. Hal ini selaras dengan adanya fenomena bahwa di era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah kelurahan mendapat sorotan tajam dari masyarakat, sehingga untuk mengurangi sorotan negatif terhadap kinerja organisasi kelurahan, maka upaya peningkatan kualitas sumber daya perangkat kelurahan mutlak dilakukan.

Keluhan masyarakat terhadap attitude dan pelayanan pemerintah Kelurahan Nologaten terhadap masyarakat merupakan hal yang sudah dimaklumi. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah dewasa ini masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparat pemerintah. Mengingat fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan.

Salah satunya adalah pelayanan kartu tanda penduduk atau KTP. Padahal dalam menunjukkan kinerja pelayanan pada masyarakat seharusnya disesuaikan dengan prosedur dan janji Pegawai Negeri, sehingga tidak ada lagi embel-embel uang pelicin dan sebagainya. Hal ini menunjukkan tidak adanya

komitmen moral aparat dan kurangnya profesionalisme aparat dalam menjalankan kinerjanya dalam melayani masyarakat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, pada prinsipnya setiap pelayanan umum ini senantiasa harus selalu ditingkatkan kinerjanya sesuai dengan keinginan masyarakat pengguna jasa.

b. Faktor Pendukung Kinerja Kelurahan Nologaten

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa faktor yang menjadi pendukung kinerja aparat kelurahan ini adalah struktur organisasinya. Hal ini terbukti dengan adanya struktur dan tata kerja sebagaimana tertuang dalam peraturan daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Pasal 6, semua aparat mampu bekerja sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan dan diamanahkan. Segala aktivitas organisasi selalu mengacu pada struktur organisasi yang ada, sehingga mampu meminimalisir terjadi tumpang tindih pekerjaan antar masing-masing seksi dan urusan.

Dari ketaatan terhadap struktur organisasi tata kerja tersebut, secara langsung akan berdampak pada terciptanya iklim organisasi yang nyaman dan kondusif, sehingga mendorong munculnya semangat kerjasama, disiplin, responsif, terbuka, efektif dan efisien. Walaupun capaian kinerja

organisasi selama ini belum bisa dikatakan optimal, namun setidaknya berdasarkan capaian beberapa indikator kinerja di atas merupakan preseden positif bagi terciptanya kinerja organisasi kelurahan Nologaten secara lebih baik dan berkesinambungan, di masa mendatang.

### Penutup

Kinerja Kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten di bawah kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Hubungan kerja kecamatan dengan kelurahan bersifat hierarki. Pembentukan kelurahan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan secara berdayaguna, berhasil guna dan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan. Berdasarkan uraian dan pembahasan yang dikemukakan penulis dalam bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Produktifitas Kerja, produktivitas kerja aparat Kelurahan Nologaten sudah optimal, namun perlu lebih di tekankan lagi ke arah kemampuan, pengetahuan, kualitas sumber daya manusianya dalam penyelenggaraan roda pemerintahan di Kelurahan Nologaten; Kedua,

Ketaatan sebagai tanggung jawab, sangat penting di dalam mewujudkan kinerja yang baik, khususnya mengenai penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan Nologaten Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo. Ketiga, Kedisiplinan, sudah optimal terutama dalam kedisiplinan waktu kerja di Kelurahan Nologaten. Hal ini dapat meningkatkan pola pelayanan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Dimana untuk absen para pegawai atau aparat sudah di terapkan sistem absen sidik jari yang dapat memudahkan pengontrolan disiplin waktu oleh atasan langsung. Keempat, Kemampuan Sumber Daya, bahwa penempatan sumber daya di Kelurahan Nologaten sudah tepat dan sesuai dengan kemampuan yang di miliki dari masing-masing aparat kelurahan, namun semua kembali pada tugas dan tanggung jawab dari masing-masing individu sesuai dengan standar operasional yang telah berlaku. Bisa juga di katakan walaupun standar operasional prosedur sudah jelas dan telah di transformasikan.

#### Daftar Pustaka

- A Sumeru. 2016. *Jurnal kebijakan dan manajemen Publik*
- Azikin Soelthan, 2007, *Dinamika Otonomi Daerah*, Makassar: LP3M Intim.
- Bambang Yudoyono, 2003, *Otonomi Daerah Desentralisasi dan Pengembangan SDM Aparatur Pemda dan Anggota DPRD*, Jakarta :Pustaka Sinar Harapan.
- Berna Sudjana Ermaya. *Kerjasama Desa dalam Kerangka Otonomi Berdasarkan UU Nomor 32 tahun 2004*. Jurnal Litigasi Volume 13 Nomor 2, Oktober 2012.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta : UGM Press
- Dwiyanto. 2017. *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada
- Irawan nata. 2017. *Tata kelola pemerintahan desa era uu desa*. Jakarta. Yayasan pustaka obor indonesia
- Martin Jimung. 2005, *Politik Lokal dan Pmerintahan Daerah dalam Perspektif*
- Miles, Huberman Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook Edisi 3*. Sage Publication : Washington
- Miles, Huberman Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook Edisi 3*. Sage Publication : Washington
- Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mukhtar. 2009. *Konstruksi ke Arah Penelitian deskriptif*. Yogyakarta : Azka Press

- Ni kadek Suryani. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta. Cv budi utama
- Ni'matul Huda, 2009, *Otonomi Daerah*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cet ke-2.
- Onita sari sinaga, dkk 2020. *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan kita menulis
- Otonomi Daerah.*, Yogyakarta: Yayasan Pustaka Nusantara, Ishak. 2010, *Politik Masyarakat dalam Era Otonomi Daerah*, Jakarta: Penaku
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutopo, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS
- Suwardi, Achmad Choeruddin (2021) *The Optimization Of Local Government Asset Utilization In Supporting Local Income* (Pad): An Empirical Study In Salatiga City, Central Java, Indonesia. *Journal Of Southwest Jiaotong University* Vol. 56 No. 5 Oct. 2021. ISSN: 0258 – 2724. DOI:10.35741/issn.0258-2724.56.5.37 <https://www.jsju.org/index.php/journal/article/view/1045>
- Widjaja, HAW, 2002, *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Sunarno Siswanto, 2008, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- <http://scribd.com/Pemerintahan-Kelurahan/> di akses tanggal 29 oktober 2021