

**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KELURAHAN PISANG CANDI KECAMATAN SUKUN
KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Disusun oleh :
KURNIAWAN UMBU SAINGU
NIM : 19031000074**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG**

2023

**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KELURAHAN PISANG CANDI KECAMATAN SUKUN
KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi salah satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana**

**Disusun oleh :
KURNIAWAN UMBU SAINGU
NIM : 19031000074**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai Di Kelurahan Pisang Candi, Kecamatan Sukun
Nama : Kurniawan Uumbu Saingu
NPK : 19031000074
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas : Merdeka Malang

Malang, Agustus 2023

Pembimbing I



Dr. Kridawati Sadhana, MS.


Pembimbing II



Maijen TNI (Purn) Drs, Wibisono
Poespito Hadi, M. Sc., M. Si

Mengetahui

Dekan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Kridawati Fristin S.Sos., M.AB



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh Kurniawan Umbu Saingu telah di presentasikan di hadapan tim penguji

Hari Senin

Tanggal 28 Agustus 2023

Tempat Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang

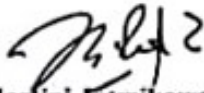
Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji



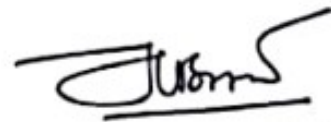
Dr. Kridawati Sadhana, MS.

Sekretaris Penguji



Dr. Sri Harlini Jatmikowati, M. Si

Anggota Penguji



MAYJEN TNI Purn Dr. Wibisono
Poespitohani, M. Sc., M. Si

Mengesahkan

Dekan FISIP Universitas Merdeka Malang



Dr. Kridawati Fristin S. Sos., M. AB

PERNYATAAN ORISINALITAS NASKAH SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : KURNIAWAN UMBU SAINGU

NPM : 19031000074

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu politik

Universitas : Merdeka Malang

Mengatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan mengenai skripsi yang telah saya susun sekarang ini:

1. Masih belum pernah diajukan orang lain dalam rangka memperoleh gelar akademik Sarjana Starta I
2. Tidak memiliki kesamaan dengan karya-karya tulis ilmiah yang sudah ditulis dan diterbitkan orang lain.
3. Setiap kutipan yang bersumber dari karya orang lain pada naskah ini, selalu disebutkan sumber refrensinya dan tertulis secara resmi dalam daftar pustaka.

Atas dasar pernyataan tersebut, apabila di dalam naskah ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menyatakan karya tulis ilmiah akademik skripsi ini digugurkan dan dengan segala konsekuensi yang mengertainya termasuk pembatalan gelar akademik yang diperoleh, bahkan bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sisdiknas pasal : 25 ayat 2 dan pasal 70) serta **Panduan Pencegahan Plagiasi** yang telah ditetapkan oleh lewat Keputusan Dekan FISIP Unmer Malang Nomor; Kep.12.A/FISIP/UM/VII/2016 tanggal 7 juli 2016.

Malang, 23 November 2023

Yang menyatakan



Kurniawan Umbu Saingu

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- “Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang” (Imam Syafi’i)

PERSEMBAHAN:

Karya Tulis ilmiah ini kupersembahkan untuk:

- Ayah Umbu Laiya Bili dan Mama Rambu Jola Pedi, Mama rambu Desi Uwang yang telah banyak berkorban dan memotivasi dalam penyelesaian karya tulis ilmiah skripsi ini.
- Kaka sayu Rambu dulu Moasa, Kaka Waty Rambu dada Siala, dan Dewa Oli Milla atas dukungannya selama ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Pisang Candi Kecamatan Sukun Kota Malang” sebagai salah satu syarat kelulusan bagi mahasiswa Strata Satu Fakultas Administrasi Publik, Program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga Tugas Akhir ini dapat selesai. Ucapan terima kasih penulis tujukan kepada :

1. Ayah Umbu Laiya Bili dan Mama Rambu Jola Pedi, Mama rambu Desi Uwang yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan selama penyusunan tugas akhir ini.
2. Bapak Chandra Dinata S.Sos, M.PA. selaku Ketua Program Studi Adimistrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Merdeka Malang.
4. Ibu Dr. Kridawati Sadhana, MS. selaku dosen pembimbing I yang bersedia membimbing serta memberikan saran sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
5. Bapak Maijen TNI (Purn) Drs, Wibisono Poespito, M.Sc., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang bersedia membimbing dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
6. Kaka sayu Rambu dulu Moasa, Kaka Waty Rambu dada Siala, dan Dewa Oli Milla yang telah memberikan dukungan selama ini.

Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga diharapkan kritik dan saran dari para pembaca. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya dalam perkembangan ilmu di bidang Administrasi Publik.

Malang, 23 November 2023

Penulis

(Kurniawan Umbu Saingu)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS NASKAH SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Konsep Kepemimpinan.....	6
1. Pengertian Kepemimpinan	6
2. Model Kepemimpinan.....	7
3. Kepemimpinan Transformasional.....	8
4. Kepemimpinan Transaksional.....	8
5. Teori Kepemimpinan	9
6. Fungsi Kepemimpinan	13
7. Indikator Kepemimpinan	14
2.2. Konsep Kinerja	15
1. Pengertian kinerja.....	15
2. Kinerja pegawai	16
3. Indikator Kinerja Pegawai.....	16
4. Teori Manajemen	17
5. Konsep Pemda.....	17

6. Konsep Pemerintahan Kelurahan	17
7. Teori Kinerja	19
8. Konsep Pegawai / ASN	20
9. Teori Motivasi	21
10. Konsep Lurah / Kepala Kelurahan	22
2.3. Penelitian Terdahulu	24
2.4. Kerangka Berpikir.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis dan pendekatan penelitian.....	25
3.2. Fokus Penelitian.....	25
3.3. Sumber Informasi.....	26
3.4. Jenis dan Sumber Data	26
1. Data primer.....	26
2. Data sekunder.....	27
3.5. Teknik pengumpulan data.....	27
3.6. Teknik analisis data.....	28
3.7. Lokasi.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	32
1. Profi Kantor Kelurahan Pisang Candi	33
2. Struktur Organisasi	34
3. Tugas Dan Fungsi.....	35
4.2. Penyajian Data	42
4.3. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Profil Informan Penelitian	40
Tabel 4. 2 Penduduk Kelurahan Pisang Candi	41
Tabel 4. 3 Sarana Dan Prasarana.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	34
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Foto dan Dokumentasi	69
Lampiran 2 Foto dan Dokumentasi	69
Lampiran 3 Foto dan Dokumentasi	70
Lampiran 4 Foto dan Dokumentasi	70
Lampiran 5 Foto dan Dokumentasi	70
Lampiran 6 Foto dan Dokumentasi	71
Lampiran 7 Foto dan Dokumentasi	71
Lampiran 8 Foto dan Dokumentasi	72

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN PISANG CANDI KECAMATAN SUKUN KOTA MALANG

Dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Pisang Candi ini melakukan dengan cara memberikan semangat, memberikan arahan terhadap bawahan agar bekerja dengan semangat agar lebih baik lagi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tidak hanya itu saja lurah memberikan masukan atau saran untuk kualitas pelayanan terhadap masyarakat kepada pegawainya setiap apel pagi berlangsung. Untuk menjaga komunikasi kepada bawahan sebagai penghubung Pisang Candi ini mengadakan rapat setiap sebulan sekali. Selalu berkomitmen setiap awal tahun seluruh staf pegawai membuat perjanjian kinerja kesanggupan dalam berkerja yang diberikan oleh pimpinan.

Pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah di tentukan pegawai tersebut dipanggil untuk menghadap pimpinan. Dalam hal pengawasan lurah Pisang Candi tidak mengawasi langsung tetapi beliau dengan cara memantau kinerja bawahannya melalui perjanjian tugas pokok dan fungsi kinerja pegawai yang telah di janjikan oleh pegawai. Yang menjadi hambatan lurah Pisang Candi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi bawahan untuk berusaha melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinanya dengan baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan Lurah, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

HEALTH LEADERSHIP IN IMPROVING PERFORMANCE EMPLOYEES IN PISANG CANDI VILLAGE, SUKUN DISTRICT MALANG CITY

In improving the performance of Pisang Candi sub-district employees, this is done by providing encouragement and support to employees in Pisang Candi sub-district, saying that work is worship, giving direction to subordinates to work with enthusiasm so that they can carry out their main duties better and The sub-district head's function is not only to provide input or suggestions for the quality of service to the community to his employees every morning assembly. To maintain communication with subordinates, as a liaison, the Pisang Candi-district head holds meetings once a month. Always committed at the beginning of every year, all staff employees make a performance agreement on their ability to work given by the leadership.

Employees who work not in accordance with the SOP that has been determined are called to appear before the management. In terms of supervision, the Pisang Candi sub-district head does not supervise directly, but he monitors the performance of his subordinates through an agreement on the main duties and employee performance functions that have been promised by the employee. What is an obstacle for the Pisang Candi subdistrict head to improve employee performance is the lack of motivation of subordinates to try to carry out the tasks given by their leaders well.

Keywords: Village Head Leadership, Employee Performance