

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
RIKI SYAHPUTRA  
188520160**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/9/22

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas tenaga kerja provinsi sumatera utara

Nama Mahasiswa : Riki Syahputra

NPM : 18.85.201.60.

Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

**Nina Angelia, S.Sos., M.Si**

Pembimbing I

**Marlina Deliana, S.AB., M.AB**

Pembimbing II

Mengetahui:

**Dr. Efflati Hasibuan, M.Si**

Dekan FISIP UMA

**Khairunnisah Lubis, S.Sos., M.LPol**

Ka. Prodi Administarsi Publik

**Tanggal Lulus: 31 Agustus 2022**

### LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun beberapa bagian yang saya kutip dari berbagai sumber, saya telah menuliskan dengan jelas sumbernya sesuai dengan norma, kaidah dan etika dalam menulis karya ilmiah.

Jika plagiarisme ditemukan dalam skripsi ini di masa mendatang, saya bersedia menerima sanksi untuk pencabutan gelar saya dan sanksi lain yang berlaku kapan saja.

Medan 31 Agustus 2022



*Riki Syahputra*  
Riki Syahputra  
188520160



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIKI SYAHPUTRA  
NPM : 188520160  
Program Studi : Adminisytrasi Publik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian penyampaian ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 31 Agustus 2022

Yang Menyatakan



(RIKI SYAHPUTRA)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kurangnya peran pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, dan kurang tegasnya pemimpin dalam memperhatikan para pegawai sehingga pegawai yang ada dikantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurang disiplinnya para pegawai yang tidak tepat waktu dalam masuk kantor, serta cenderung mengabaikan tugas yang diberikan kepada PNS karena telah menyerahkan tugas kepada pegawai honorer yang menyebabkan para PNS masuk ke kantor tidak tepat waktu. Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Dan Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan teori Henry Mintzberg (2009:12-19) dengan menggunakan tiga indicator yaitu peran antara pribadi dimana pemimpin telah turun tangan dalam memberikan tugas kepada staff pegawai, peran yang berhubungan dengan informasi dimana pemimpin selalu berani mendengarkan informasi dari orang lain, peran pengambilan keputusan dimana pemimpin berani mengambil keputusan jika para staff telah melanggar aturan yang diterapkan. Adapun kendala yang dihadapi oleh dinas tenaga kerja adalah Visi dan Misi yang belum sepenuhnya terlaksana dengan baik

**Kata kunci : Peran, Pemimpin, Dinas Tenaga Kerja**

## ABSTRACT

*This research is motivated by the lack of a leader's role in improving the quality of employee performance, and the lack of firm leadership in paying attention to employees so that employees at the North Sumatra Provincial Manpower Office lack initiative in carrying out their duties and functions. The lack of discipline of employees who are not punctual in entering the office, and tend to ignore the tasks given to civil servants because they have handed over tasks to temporary employees which causes civil servants to enter the office as they please. The purpose of this study was to determine the role of leaders in improving employee performance at the Manpower Office of North Sumatra Province. And to find out what are the obstacles faced by leaders in improving employee performance at the Manpower Office of North Sumatra Province. This research method uses a qualitative approach with a descriptive type. The results of this study indicate that using the theory of Henry Mintzberg (2009:12-19) by using three indicators, namely the role between individuals where the leader has intervened in assigning tasks to staff employees, roles related to information where the leader always dares to listen to information from other people. another, a decision-making role where the leader dares to make a decision if the staff has violated the rules applied. The obstacles faced by the Manpower Office are the Vision and Mission which have not been fully implemented properly*

**Keywords:** *Role, Leader, Dinas Tenaga Kerja*

## RIWAYAT HIDUP

Penulis memiliki nama lengkap Riki Syahputra lahir di kota Medan, pada tanggal 28 Januari 2001. Penulis merupakan anak kedua dari 2 bersaudara yang merupakan putra dari Ayahanda Suherman dan Ibunda Almh.Nana Wirda Rangkuti. Penulis memiliki kakak perempuan yang bernama Nia Pratiwi A.Md.T

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis mulai dari Sekolah Taman Kanak-Kanak (Tk) di R.A Kasuma selesai pada tahun 2006. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di Kakap 060805 pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 14 Medan pada tahun 2015. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Negeri 18 Medan dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi yaitu di Universitas Medan Area (UMA) dan mengambil program Studi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.

Awal masuk pendidikan di Universitas Medan Area penulis mengikuti program pengenalan kampus (PPKMB) selama 3 hari, kemudian penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dari bulan Agustus sampai bulan Setember 2021.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai syarat untuk menyelesaikan perkuliahan. Skripsi ini penulis beri judul :“ **Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara**”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan ilmu dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritikan dan bimbingan penulis harapkan dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan banyak terimakasih atas segala bantuan yang diberikan terutama kepada:

1. Ibu Dr.Effiati Juliana Hasibuan,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Ibu Nina Angelia,S.Sos, MAP Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan Bimbingan, Motivasi, Arahkan, Nasihat serta meluangkan waktu, tenaga dan saran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi dengan baik.
3. Ibu Marlina Deliana, S.AB., M.AB., Selaku Dosen Pembimbing II atas segala kritik dan saran serta arahan mengenai penulisan skripsi yang selalu bersifat membangun dan memberikan dorongan semangat terhadap penulis.

4. Ibu Riri Rezeki Hariani, S.Sos, MAP, selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan informasi dalam mengajarkan materi perkuliahan.
6. Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara H. Baharuddin Siagian, S.H, M.Si dan seluruh Staff pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin riset kepada saya dan membantu saya untuk memperoleh data-data yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara .
7. Khususnya kepada kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang hingga saat ini, serta dukungan doa yang tiada henti-henti yang diberikan oleh kedua orang tua penulis beserta materi yang selalu diusahakan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Kepada kakak kandung saya Nia Pratiwi, A.Md.T yang telah membiayai kuliah saya dan selalu memberikan semangat, inspirasi, serta motivasi terhadap penulis.
9. Seluruh teman-teman angkatan 2018 Administrasi Publik maupun Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Medan Area.
10. Untuk sahabat seperjuangan saya Ahmad Adji Alamsyah, Nurul Wulandini Dalimunthe, dan Ayu Wandira yang telah memberikan motivasi dan ilmu yang bermanfaat untuk menyempurnakan skripsi saya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam Skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 31 Agustus 2022



Riki Syahputra  
188520160

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II .....</b>	<b>7</b>
<b>TINJAUAN TEORITIS.....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian Peran.....	7
2.2 Pengertian Kinerja.....	10
2.3 Pengertian Kepemimpinan.....	11
2.4 Peran Kepemimpinan .....	13
2.5 Bentuk Kepemimpinan .....	14
2.6 Fungsi Kepemimpinan.....	17
2.7 Gaya Kepemimpinan .....	18
2.8 Penelitian Terdahulu.....	22
2.9 Kerangka Pemikiran .....	28
<b>BAB III.....</b>	<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	33

3.4 Informan Penelitian.....	34
3.5 Analisis Data.....	35
<b>BAB IV .....</b>	<b>37</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	37
4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.....	37
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara .....	38
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara .....	39
4.2 Pembahasan Penelitian .....	42
4.2.1 Peranan Hubungan Antarpribadi (Interpersonal Role) .....	42
4.2.2 Peran Yang Berhubungan Dengan Informasi.....	43
4.2.3 Peran Pengambilan Keputusan .....	45
4.2.4 Kendala Yang Dihadapi Pemimpin DISNAKER .....	55
<b>BAB V.....</b>	<b>57</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>57</b>
5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR BAGAN

<b>2.1 BAGAN 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN .....</b>	<b>15</b>
---	-----------



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi Pemerintahan di Indonesia merupakan organisasi sektor publik untuk penyelenggaraan pemerintahan baik keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan merupakan salah satu unsur yang penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya organisasi pemerintahan di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya, dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para bawahannya, sehingga mampu berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi *creator*, *innovator* dan *fasilitator* dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (Wibowo,2012:33). Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin

apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi

Kepemimpinan pada organisasi pemerintahan tidak lagi merupakan sosok yang hanya dapat memberi perintah saja, tetapi mereka dituntut untuk tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi suri teladan, menjadi panutan dan pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya berkembang, belajar, serta mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal (Rivai, 2013:24). Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Peran pemimpin menurut Newstorm (2000: 152) sangatlah penting dalam organisasi, karena tanpa pemimpin suatu organisasi hanya merupakan kegagalan orang-orang dan mesin. Seorang pemimpin dalam organisasi pemerintah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang yang mempunyai sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja seorang karyawan didalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan . untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik maka dibutuhkan penglola yang baik supaya kinerja karyawan bisa lebih baik. Organisasi Pemerintahan di Indonesia merupakan orgaanisasi sektor publik untuk penyelenggaraan pemerintahan baik keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat. Di era globalisasi ini dalam menjalankan roda organisasi, efektifitas kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Wibowo,2012:33).

Berdasarkan pengamatan yang penulis teliti bahwa Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan professional dalam menjalankan pekerjaannya, karena berdasarkan hasil yang peneliti amati bahwa pemimpin masih jarang terlihat dikantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pada saat jam kerja, hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya peran pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, dan kurang tegasnya pemimpin dalam memperhatikan para pegawai sehingga pegawai yang ada dikantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurang disiplinnya para pegawai yang tidak tepat waktu dalam masuk kantor, serta cenderung mengabaikan tugas yang diberikan kepada PNS karena telah menyerahkan tugas kepada pegawai honorer

yang menyebabkan para PNS masuk ke kantor sesuka hati mereka. Dalam hal ini peran pemimpin Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara harus mendorong kinerja para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi dikantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan professional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Berdasarkan Latar Belakang diatas maka penulis tertarik dalam mengambil sebuah judul tugas skripsi yaitu **“PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah, yang menjadi fokus penelitian ini yaitu

1. Bagaimanakah peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang menjadi manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

#### a. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis skripsi ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam persoalan Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan salah satu ruang lingkup administrasi public yaitu manajemen pemimpin.

#### b. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam menggunakan ilmu dan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan membandingkan fakta yang ada di lapangan.

2. Bagi civitas akademika

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat serta masukan untuk menjadi pertimbangan bagi kalangan akademisi, mengenai

## Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.



## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### 2.1 Pengertian Peran

1. Menurut Henry Mintzberg dalam Thoha (2009:12-19) mengemukakan tentang peran setiap pemimpin dimanapun letak hirarkinya yang dijabarkan dalam 3 peran utama. Kemudian dijabarkan dengan lebih rinci dalam 10 peranan. Peran-peran tersebut antara lain :

#### 2. Peranan Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Role*)

Gambaran yang dihubungkan dengan peran ini yaitu status dan otoritas pemimpin, dan hal-hal yang bertautan dengan hubungan antar pribadi. Aktivitas-aktivitas yang digunakan dalam peranan ini antara lain kegiatan-kegiatan seremonial sehubungan dengan jabatan yang melekat pada pemimpin. Karena pemimpin memiliki jabatan yang tinggi, maka eksesnya pemimpin tersebut harus selalu mengadakan kontak tertentu pada pihak-pihak luar. Peran ini dibagi atas tiga perananan oleh Mintzberg sebagai perincian lebih lanjut dari peranan antar pribadi ini.

a. Peranan sebagai tokoh (*Figurehead Role*),

b. Peranan sebagai pemimpin (*Leader Role*),

c. Peranan sebagai penghubung (*Liaison Role*),

Peranan yang berhubungan dengan informasi (*Informational Role*)

Pemimpin melakukan hubungan-hubungan ke luar untuk mendapatkan informasi dari luar organisasinya. Informasi didapatkan dan dikumpulkan oleh pemimpin perusahaan yang kemudian di bagikan kepada karyawannya. Menjadikan pemimpin sebagai pusat informasi bagi organisasinya.

Peranan sebagai pemonitor (*Monitor Role*),

Peranan sebagai pembagi informasi (*Disseminator Role*),

Peranan Sebagai juru bicara (*Spokesman*),

Peranan pengambilan keputusan (*Decisional role*)

Peranan yang membuat pemimpin terlibat dalam proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpin. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan-keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan. Peranan pengambilan keputusan oleh pemimpin merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini yang membedakan antara manajer dengan pelaksana. Terdapat empat peranan pemimpin yang dikelompokkan kedalam pembuatan keputusan sebagai berikut :

Peranan sebagai wirausaha (*Entrepreneur Role*),

Peranan sebagai pereda gangguan (*Disturbance Handler Role*),

Peranan sebagai pengalokasi sumber daya (*Resource Allocator Role*),

Peranan sebagai penegosiasi (*Negotiator Role*),

Dari beberapa pengertian peran tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa peranan adalah sekumpulan fungsi yang disini adalah sekumpulan kewajiban atau sekumpulan perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang diharapkan orang lain dari suatu posisi jabatan yang ia duduki. Peran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peran yang dilakukan pemimpin perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawannya sehingga tercapai tujuan dari organisasi serta meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan teori peranan-peranan diatas dapat dilihat dan dimengerti bahwa peran pemimpin sangat penting bagi karyawannya.

Peran menurut teori Soekanto (2009:212-213 ) adalah proses dinamis status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukan, maka menjalankan suatu fungsi . Peran dibagi menjadi tiga seperti berikut :

- a. Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktivitas kelompok seperti pengurus, pejabat, dan lainnya.
- b. Peran Pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif,dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.
- c. Peran Partisipasif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompok yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menyimpulkan pengertian peran yaitu suatu tindakan berupa serangkaian usaha-usaha dan kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

## 2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai pengertian “*to do or carry out execute*” yang artinya “melakukan, menjalankan, melaksanakan” dan atau “*to execute or complete an undertaking*” yang artinya “melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab” (*The Scibner Bantam English Dictionary* (Sedarmayanti, 2011:259). Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) di mana salah satu “arti adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja terjemahan dari “*performance*”, berarti :

Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.

Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Performanse is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period (Bernardian, John H. & Joyce E. A. Russell (Sedarmayanti, 2011:260). (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika”

Menurut Moeheriono (2012:95 ) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan,visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan, strategis suatu organisasi .

Sedangkan Menurut Rivai (2010: 19), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2006:67 ) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah Hasil kerja yang baik dan sesuai tanggung jawab yang diberikan sehingga mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

### **2.3 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Mulyadi (2011:23). kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:213) Kepemimpinana adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin,

membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori sifat (*Trait Theory*), teori perilaku (*Behavior Theory*), dan teori kepemimpinan situasional (*Situational Theory*). Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing-masing teori kepemimpinan. (Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, 2010 : 144-145

a. Teori Sifat Teori Sifat (*Trait Theory*)

bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas. Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain: Takwa, Sehat, Cakap, Jujur, Tegas, Setia, Cerdik, Berani, Disiplin, Manusiawi, Berkemauan keras, Berinovasi, Berwawasan luas, Komunikatif, daya nalar tajam, daya tanggap peka, Kreatif, Tanggung jawab, dan sifat positif lainnya.

b. Teori Perilaku Teori perilaku ini dilandasi pemikiran

bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan

memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

Prilaku Situasi Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya

Maka dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dimana pemimpin bertugas untuk mempengaruhi orang lain agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

## 2.4 Peran Kepemimpinan

Menurut Sutrisno, (2012:219-220). dapat di kategorikan dalam tiga bentuk sebagai berikut :

### 1. Peranan yang bersifat Pribadi

Menjalankan kepemimpinan seorang pemimpin (manajer) mutlak perlu berinteraksi dan berkomunikasi dengan karyawan para bawahannya,

### 2. Peranan Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan.

### 3. Peranan Kepemimpinan yang bersifat informasi

Seorang pemimpin harus berani menerima informasi sebagai asset organisasi yang sifatnya kritis, karena dewasa ini dan dimasa akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menyimpulkan peran kepemimpinan adalah suatu perilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam menduduki suatu posisi tertentu diharapkan bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2.5 Bentuk Kepemimpinan

Kepemimpinan itu timbul dalam suatu organisasi, hal ini memang benar walaupun pada hakikatnya lebih tegas dikatakan bahwa kepemimpinan itu akan timbul kapan dan dimanapun, dan pada umumnya mencakup tiga hal yaitu:

1. Adanya orang yang dipengaruhi
2. Adanya orang yang mempengaruhi
3. Orang yang mempengaruhi mendorong kepada tercapainya suatu tujuan.

Dengan demikian bentuk kepemimpinan tidak akan sama dengan lainnya, oleh karena organisasi yang satu akan berlainan dengan yang lain. Hal ini

akan bergantung pada beberapa faktor seperti jenis organisasi, besar kecilnya organisasi, tujuan, fungsi, jenis kegiatan, tugas pokok dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa hal tersebut diatas, maka bentuk kepemimpinan itu dapat dibedakan menjadi empat macam:

### 1. Pemimpin Formal

Pemimpin formal adalah orang yang oleh organisasi atau lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi.

Ciri Ciri Pemimpin Formal, yaitu :

- a. Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjukan pihak yang berwenang (ada legitimitas).
- b. Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.
- c. Ia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya. Karena itu dia selalu memiliki atasan atau superiors.
- d. Dia mendapatkan balas jasa materiil dan immateriil tertentu, serta emolumen (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan) lainnya.
- e. Dia bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal dan dapat dimutasikan.
- f. Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia akan dikenai sanksi dan hukuman.

- g. Selama menjabat kepemimpinan, dia diberi kekuasaan dan wewenang, antara lain untuk : menentukan policy, memberikan motivasi kerja kepada bawahan, menggariskan pedoman dan petunjuk, mengalokasikan jabatan dan penempatan bawahannya, melakukan komunikasi, mengadakan supervisi dan kontrol, menetapkan sasaran organisasi dan mengambil keputusan-keputusan penting lainnya.

## 2. Pemimpin Informal

Pemimpin informal adalah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu memengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Ciri Ciri Pemimpin Informal, yaitu :

- a. Tidak memiliki penunjukan formal atau legitimitas sebagai pemimpin.
- b. Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya dan mengakuinya sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya berlangsung selama kelompok yang bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya.
- c. Dia tidak mendapatkan dukungan atau backing dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.
- d. Biasanya tidak mendapatkan imbalan jasa atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.
- e. Tidak dapat dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi dan tidak memiliki atasan. Dia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu.

- f. Apabila dia melakukan kesalahan, dia tidak dapat dihukum, hanya saja respek orang terhadap dirinya jadi berkurang, pribadinya tidak diakui atau dia ditinggalkan oleh massanya.

### 3. Kepemimpinan Langsung

Kepemimpinan langsung adalah kepemimpinan yang bersifat tatap muka. Karena sang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi orang lain, bergiat langsung kepada sasarannya. Oleh karena bertatap muka, ia mengetahui seketika hasil kegiatannya itu.

### 4. Kepemimpinan Tidak Langsung

Kepemimpinan tidak langsung adalah kepemimpinan melalui karangan atau ciptaan yang dituangkan dalam bentuk buku atau lukisan. Karena sang pemimpin dalam usaha mempengaruhinya tidak seketika pada saat ia melakukan kegiatan.

## 2.6 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Menurut Kartono (2003:76), fungsi kepemimpinan adalah memadu, menuntun, membangun, memberi atau membangun, member atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik dan memberikan supervise/pengawasan

yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menyimpulkan fungsi kepemimpinan adalah usaha untuk mengarahkan anggota kelompok agar memiliki semangat yang tinggi dan bekerja sebaik mungkin. Selain itu, fungsi kepemimpinan juga berperan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi.

## 2.7 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017), dalam bukunya “pemimpin dan Kepemimpinan”, menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang

lain sesuai dengan yang diharapkan dengan maksud untuk mencapai tujuan. Sikap dan perilaku seorang pemimpin sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai. Adapun gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu demokratis, otoriter, dan bebas sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif yang artinya atasan menolak segala bentuk persaingan dan atasan dapat bekerjasama dengan karyawan dalam mengambil keputusan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik gaya kepemimpinan demokratis selalu akan memotivasi para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Dinamis dalam mengembangkan dan memajukan organisasi.

Penerapan gaya kepemimpinan demokratis ini dapat mempererat hubungan antar atasan dan bawahan, tumbuhnya rasa saling memiliki dan terbinanya moral yang tinggi. Selain itu dalam gaya kepemimpinan ini komunikasi dan koordinasi sangatlah penting untuk dapat menentukan sebuah keputusan. Pada gaya kepemimpinan demokratis ini proses pengambilan keputusan membutuhkan waktu yang relatif lama karena harus menentukan titik temu dari ide atau gagasan yang di ajukan dan diperlukan adanya toleransi yang tinggi agar tidak terjadi perselisih pemahaman.

b. Gaya kepemimpinan Otoriter (*otokratis*)

Menurut Rivai (2010), kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan ditetapkan oleh pemimpin sendiri tanpa adanya diskusi maupun pertukaran pendapat dengan bawahan. Dalam kepemimpinan otoriter ini pemimpin sebagai pemikul tanggung jawab penuh atas keputusan yang telah di ambilnya. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana atas keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.

Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat menjadikan karyawan untuk lebih disiplin, dan tidak bergantung terhadap atasan kerja. Selain itu, pada gaya kepemimpinan ini keputusan dapat diambil secara cepat karena tidak melalui proses diskusi terlebih dahulu. Dengan tidak diikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan maka bawahan tidak akan dapat belajar mengenai hal tersebut sehingga produktivitas karyawan tidak akan cepat meningkat. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin sering bersikap individualis dimana pemimpin tersebut sangat jarang untuk berkomunikasi dengan bawahan sehingga hubungan antara pemimpin dan bawahan kurang akrab. Gaya kepemimpinan itu sangat sesuai diterapkan jika organisasi menghadapi keadaan darurat sehingga kinerja karyawan dapat naik

c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez faire*)

Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez faire*) adalah cara seorang pimpinan dalam menghadapi bawahannya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan. Pada gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahannya sedangkan pemimpin sendiri hanya memainkan peranan kecil, pemimpin memfungsikan dirinya sebagai penasihat yang dilakukan dengan memberi kesempatan berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukan. Bawahan memiliki kebebasan penuh untuk proses pengambilan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang menurut karyawan paling sesuai dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Pemimpin tidak pernah melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku perbuatan dan kegiatan bawahan karena pemimpin telah percaya dan menyerahkan sepenuhnya wewenang kepada bawahan sehingga pemimpin tidak mengambil andil dalam proses kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan ini dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan yang tepat serta kreativitas untuk memecahkan suatu permasalahan. Dengan adanya kepemimpinan yang bebas ini para karyawan dapat menunjukkan persoalan yang dianggap penting di dalam organisasi dan tidak selalu bergantung pada atasan. Gaya kepemimpinan ini juga memiliki sisi negatif yaitu, jika karyawan terlalu bebas tanpa ada pengawasan yang kuat dari atasan, ada kemungkinan penyimpangan dari peraturan dan prosedur yang ada dapat terjadi. Pengambilan keputusan yang dapat memakan banyak waktu bila karyawan kurang berpengalaman dan dapat terjadi salah tindak.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.9 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian Dan Nama Peneliti / Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan	Sumber
1.	Gaya pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Oleh Muhammad Ulul Ilmi (2017)	metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Adapun hasil dari penelitian yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam biro administrasi kemasyarakatan daerah provinsi jawa timur adalah gaya kepemimpinan demokratis, variable penelitian dependen dalam penelitian ini adalah gaya pemimpin, sedangkan variable independen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai	Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Namun perbedaan terdapat pada tujuan yang diteliti	Skripsi
2.	Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan	metode penelitian Deskriptif dengan pendekatan Kualitatif.	. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa peran	.Adapun persamaan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan	Skripsi

	Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Oleh Sri Dewi (2020)		pemimpin sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan kepemimpinan dan memberikan arahan petunjuk kepada pegawai sebagai organisasi dan melakukan pengawasan pengambilan keputusan. Namun dalam meningkatkan kinerja pegawai masih terdapat kekurangan pengetahuan para pegawai dan perlu ditingkatkan lagi.	n metode penelitian Deskriptif dengan pendekatan Kualitatif. Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada tujuan penelitian	
3	Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pkp2a Ii	metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepala	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada tujuan penelitian,	Skripsi

	Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar. Oleh Reza Hafikar Suardi 2017		PKP2A II LAN Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PKP2A II LAN Makassar senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal role, decision making dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PKP2A II LAN Makassar	dan persamaan terdapat pada metode penelitian	
4.	Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada	Metode dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian	Hasil dalam penelitian ini tentang peran pemimpin dalam	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada tujuan penelitian,	Skripsi

	<p>Pt.Bprs Aman Syariah Sekampung). Oleh Bahrumi Suganda 2018</p>	<p>kualitatif. Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (field research) dan sifat penelitian yang peneliti gunakan adalah deskriptif kualitatif</p>	<p>meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung adalah dengan menjalankan peran dan fungsinya sebagai pimpinan dalam meningkatkan kinerja para karyawan yaitu mulai dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), pengarahan (leading), memotivasi (motivating), pengendalian (controlling), dan pengawasan (evaluating). Kinerja karyawan pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung pada Rapor Karyawan menunjukkan mengalami</p>	<p>dan persamaan terdapat pada metode penelitian</p>	
--	---	---	--	--	--

			<p>peningkatan yaitu 78% dibandingkan pada bulan sebelumnya yaitu 70%, meskipun mengalami peningkatan kinerja namun belum mencapai target yang diharapkan yaitu sebesar 85% khususnya dalam segi efisiensi dan produktivitas menunjukkan masih belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan perlu menjadi perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan</p>		
5.	Peran Pemimpin	Jenis	Hasil	Perbedaan	Skripsi

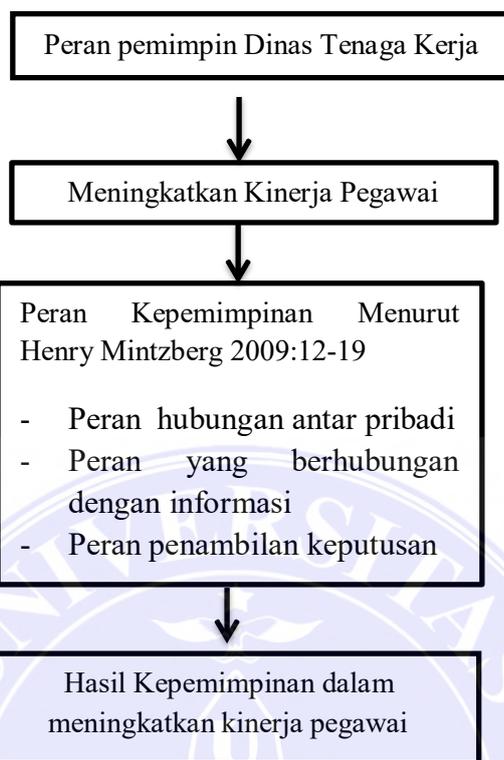
	<p>Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat (Penelitian Deskriptif Kualitatif Di Bkdpsdm Kabupaten Tambrauw) Oleh Roy Ezra Marthen Krey 2019</p>	<p>Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif</p>	<p>penelitian ini terkait dengan Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat. Kemampuan pemimpin dalam memotivasi para pegawai yang berada di BKDPSDM dilakukan dengan mendorong pegawai untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan mengirim pegawai untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung</p>	<p>dalam penelitian ini yaitu terletak pada tujuan penelitian, dan persamaan terdapat pada metode penelitian</p>	
--	--	--	---	--	--

			jawabnya		
--	--	--	----------	--	--

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Menurut plano (2010:266). Kerangka berpikir merupakan kegiatan penelitian yang berisikan dasar-dasar teoritis mengenai masalah-masalah yang akan diteliti. Kerangka berpikir dalam ilmu empiris administrasi publik teori yang mengacu pada kaitan yang logis memastikan adanya hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini, penulis meneliti mengenai "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara" Dalam menjawab rumusan masalah penelitian, maka penulis menggunakan peran menurut teori Henry Mintzberg (2009:12-19)

Menurut teori Soekanto (2009:212-213 ) Peran terbagi tiga yaitu peran hubungan antar pribadi, peran yang berhubungan dengan informasi, dan peran pengambilan keputusan. Dari uraian diatas maka dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata dan bahasa, pada konteks khusus alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moloeng, 2003: 30).

Penelitian deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 3) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam penelitian deskriptif fenomena ada yang berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif dimana pemecahan masalah yang diselidiki menggambarkan keadaan objek penelitian, berdasarkan fakta yang terlihat dilapangan. Berdasarkan fakta yang terlihat dilapangan maka penulis diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

## 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian



Gambar 3.2 Lokasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Untuk mendapatkan informasi data yang dibutuhkan maka peneliti melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara. Jl. Asrama No.143 Dwi Kora, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan Sumatera Utara.

### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Okt 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022	Feb 2022	Juli 2022	Juni 2022	Agst 2022
1.	Pengajuan Judul Skripsi								
2	Bimbingan Proposal								
3.	Seminar Proposal								
4	Data/ Penelitian								
5	Seminar Hasil								
6	Perbaikan Skripsi								
7	Sidang Meja Hijau								

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian ini maka dilakukan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga Objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Adapun jenis Observasi dibagi menjadi dua diantaranya sebagai berikut :

- a. Observasi Partisipan, dimana suatu proses pengamatan bagian dalam dilakukan oleh observer dengan ikut serta mengambil bagian dalam kehidupan orang-orang yang akan diobservasi
- b. Observasi Non Partisipan, dimana observer tidak ikut serta dalam mengambil bagian yang akan di observasi dan hanya berkedudukan sebagai pengamat saja

Observasi didalam penelitian ini adalah Observasi Partisipan dimana dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan langsung teknik pengumpulan data dengan observasi partisipan lebih efektif dengan menggunakan cara mengamati dan mencatat langsung di lokasi penelitian dengan gejala yang ada kaitannya dengan objek yang diteliti. Kegiatan observasi ini bertujuan untuk menjelaskan Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Wawancara

Dalam metode penelitian kualitatif, wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama. Esteberg dalam (Sugiyono, 2015:317). Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat di konstruksikan makna dalam topic tertentu.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur,dengan tujuan penelitian Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. dalam penelitian ini dilakukan kepada Selaku penanggung jawab yaitu Kepala Bidang umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

## 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:58) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Hasil akan wawancara akan lebih baik apabila didukung oleh dokumen-dokumen, dan menambah informasi untuk penelitian.

### 3.4 Informan Penelitian

Informan merupakan salah satu anggota kelompok partisipan yang berperan sebagai pengarah dan penerjemah muatan budaya atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung (Sugiyono, 2016: 300).

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini sebagai berikut :

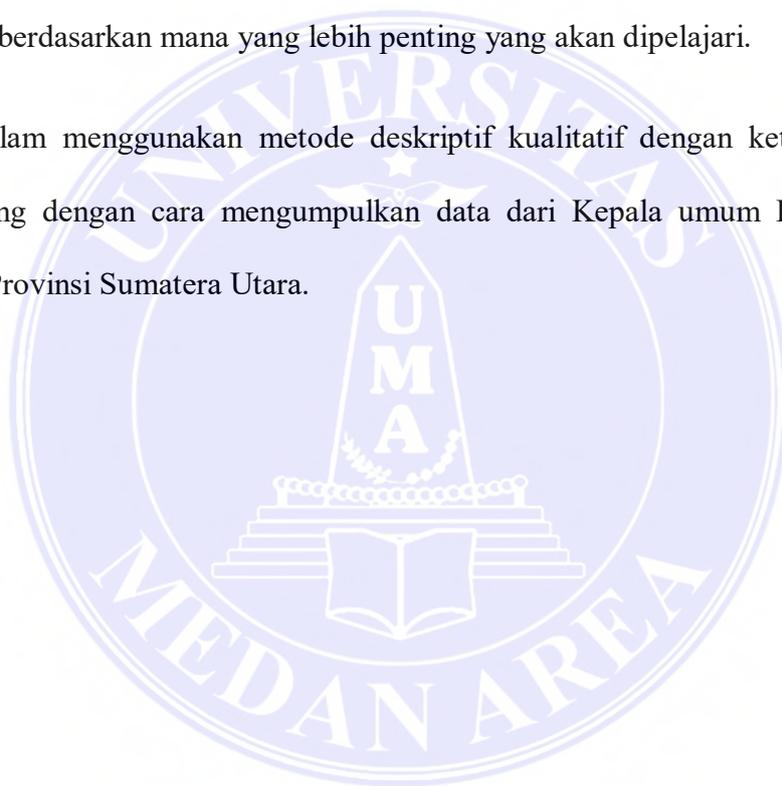
1. Informan Inti yaitu : merupakan para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal ,tokoh masyarakat maupun akademisi (Sugiyono, 2019: 25), Maka H.Baharuddin Siagian,S.H,M.Si (Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dan penanggung jawab di kantor tersebut).
2. Informan Utama merupakan orang yang mengetahui secara teknis dan detail dengan masalah penelitian yang akan dipelajari (Sugiyono, 2019: 25), maka Bapak Makmur Tinambunan, SE ( Selaku Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ), dan Ibu Ririn Bidasari,SH,M.Hum ( Selaku Kepala Seksi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ),
3. Informan Tambahan merupakan : siapa saja yang ditemukan diwilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti. (Sugiyono, 2019: 25),maka Bapak Amri dan Ibu Vira ( selaku pegawai honorer di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara )

### 3.5 Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) merupakan suatu proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam pola memilih mana yang penting yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Sedangkan Moleong (2017:280-281) analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Dalam analisis kualitatif ini data nya bersifat atau berbentuk kata berupa angka dan data ini seperti observasi wawancara dan dokumentasi adapun yang dimaksud yaitu peneliti lapangan mengumpulkan informasi tertulis. Setelah data lapangan terkumpul data akan di analisa lalu dipilih berdasarkan mana yang lebih penting yang akan dipelajari.

Dalam menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan keterangan yang didukung dengan cara mengumpulkan data dari Kepala umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan dengan menggunakan teori Henry Mintzberg (2009:12-19) meliputi Peranan yang bersifat pribadi, merupakan suatu peran yang di dalam menjalankan kepemimpinannya harus bersifat seperti seorang pemimpin (Manajer) yang mutlak dan perlu berinteraksi serta komunikasi dengan karyawan ataupun dengan para bawahannya. Peran yang berhubungan dengan informasi dimana seorang pemimpin harus berani menerima informasi dari orang lain sebagai asset organisasi yang bersifat kritikal, karena masukan informasi tersebut akan bersifat membangun dan akan membawa dampak positif bagi sebuah organisasi yang akan dijalaninya, Peranan pengambilan keputusan dimana seorang pemimpin harus mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan peran pengambilan keputusan mengenai bagaimana cara pemimpin memberikan keputusan bila ada karyawan yang melanggar aturan perusahaan.
2. Kendala yang dihadapi Disnaker

Kendala merupakan suatu halangan maupun rintangan yang menjadikan suatu permasalahan itu menjadi rumit. maka penulis menyimpulkan bahwa kendala yang dihadapi pemimpin itu adalah

masalah Visi Dan Misi yang ada Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara namun sejauh yang penulis teliti bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara sudah berjalan dengan baik karena sebagai besar dari Visi dan Misi Disnaker sudah terlaksanakan dengan baik

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. agar pemimpin lebih lebih tegas lagi dalam memberikan arahan dan juga pemimpin harus mengontrol pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam mencapai prestasi yang telah ditetapkan .
2. Dalam hal waktu yang digunakan agar lebih efisiensi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

Kunto Ari,1998,*Pengertian Deskriptif*,Surabaya: PT. Jaya Abadi

Moleong,2003,*Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung :Remaja Rosda

-----,2017,*Analisis Data*,Kediri: Sentosa Abadi

Mulyadi,2011, *Pengertian Kepemimpinan*, Jawa Barat: Portal Alam

Plano, 2010,*Pengertian Kerangka Berfikir*,Jakarta: Bayu Abadi

Rivai, 2010 *Pengertian Kinerja*, Surakarta: Pedoman Karya

-----,2013, *Kepemimpinan Kepada Organisasi*,Semarang :Rajawali Press

Tormnews,2000,*Pengertian Pemimpin*,Surakarta: Afiabeta

Sedarmayanti,2011,*Pengertian Kinerja*, Jabar :Katulistiwa

Soekanto,2009,*Pengertian Peran*,Manado : literasi Bangsa

Sugiyono,2015,*Pengertian Wawancara*,Bandung: Afiabeta

-----,2016,*Informan Penelitian*,Bandung : Afiabeta

-----,2017,*Dokumentasi*, Bandung : Afiabeta

-----,2018, *Obeservasi*, Bandung : Afiabeta

Sutrisno,2012, *Perana Kepemimpinan*, Sumedang : Jendela Membaca

Wibowo,2012,*Oranisasi Pemerinta*, Banjarmasin: Purnomo

**JURNAL :**

Muhammad Ulul Ilmi,2017,*Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negri Sipil*,Skripsi Jawa Timur,Fisip, Universitas Air Langga

Sri Dewi,2020,*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan*, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Skripsi,Fisip, Universitas Muhammadiyah Mataram.



## DAFTAR LAMPIRAN

### Daftar Nama Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provsu

No	Nama/NIP	Pangkat/Gol	Jabatan
1.	H.Baharuddin Siagian,SH,M.Si 19660616 198810 001	Pembina Utama Madya/IV d	Kepala Dinas Tenaga Kerja Provsu
2.	Ir.Mukmin,M.AP 19670731 199503 1 001	Pembina Tk I/IV.b	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Provsu
3.	Drs. Tumajur Sianipar,MIP 19680611 198811 1001	Penata Tk I/III d	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
4.	Irna Yuni,S.Sos 19760629 199602 2 002	Penata Tk I/III d	Pengelola Persuratan Staf Subbag UMPEG
5.	Mangatur Sihaloho,S.Sos,M.Si 19631228 198303 1 003	Penata Tk I/III d	Kepala Seksi Penegakan Hukum
6.	Marol p Silalahi,SE 19641204 199403 1 016	Pembina Tk.I / IV b	Pengawas Ketenagakerjaan
7.	Robby W.Sipayung,ST 19790314 200604 1 003	Penata Tk I/III d	Ka.Sie Keselamatan dan Kes.Kerja
8.	Parulian Sihombing,SH 19670607 198909 1 001	Pembina/IV a	Pengawas Ketenagakerjaan
9.	Muhammad Noer Harahap,ST 19690921 200312 1 005	Penata Tk I/III d	Staf Sie Keselamatan dan Kes.Kerja
10.	Jenni Panjaitan 19650810 198603 2 005	Penata/ III.c	Pengadministrasian Umum
11.	Hasna Simanjuntak 19630819 198409 2 001	Penata Muda TK I/III.b	Staf Sie Keselamatan dan Kes.Kerja
12.	Ir. Roslaini Lubis,MAP 19670616 199403 2 004	Pembina/IV.a	Ka.Bid. Perlindungan Ketenagakerjaan
13.	Drs. Karmen Sinabutar 19641011 199203 1 007	Penata Tk I/III d	Plh.Ka Sie.Ketenagakerjaan
14.	Ririn Bidasari,SH,Mhum 19860617 201001 2 019	Penata Tk I/III d	Ka.Sie Pengupahan dan Jaminan Sosial
15.	Jusnidar Manihuruk,SE 19650923 198603 2 006	Penata/III.c	Fungsional Mediator
16.	Fred Kelly W.S.,SH.MAP 19740620 199803 1 005	Penata Tk I/III d	K.Sie Penyelesaian Perselisihan
17.	Lamsihar Rajagukguk,SE 19620312 199203 2 002	Pembina/IV a	Fungsional Mediator
18.	Makmur Tinambunan,SH 19670520 198903 1 006	Pembina/IV a	Ka. Bidc Hubungan Industrial
19.	Drs.Puka Situmorang 19631212 199610 1 001	Penata Tk I/III d	Ka.Sub Bag Program Akuntabilitas dan Informasi Publik

## DAFTAR WAWANCARA

Adapun pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan peneliti kepada narasumber sebagai berikut :

### A. Pertanyaan untuk Kepala Dinas Provinsi Sumatera Utara :

#### 1. Peran Hubungan antar Pribadi ;

a. Apakah peran antara pemimpin dengan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah berjalan dengan baik?

b. Apa sajakah Visi dan Misi DISNAKER dalam meningkatkan Kualitas Kinerja di kantor DISNAKER?

c. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak pakai dalam memimpin kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

#### 2. Peran yang berhubungan dengan informasi

a. Bagaimana cara pemimpin memberikan motivasi agar para karyawan lebih disiplin ?

b. Apakah informasi dari pegawai sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

#### 3. Peran pengambilan keputusan

a. Bagaimana cara pemimpin memberikan keputusan bila ada karyawan yang menganggap aturan perusahaan ?

b. Seandainya bapak selaku pemimpin memberikan suatu kebijakan dan kemudian kebijakan yang bapak buat ditolak

oleh karyawan dan staff , langkah apa yang harus anda lakukan?

- c. kebijakan seperti apa yang bapak terapkan dalam meningkatkan kualitas kinerja di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?

## **B. Pertanyaan kepada Kepala Bidang Dan Kepala Seksi DINAS Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara**

### 1. Peran Hubungan Antar Pribadi

- a. Apakah peran antara pemimpin dengan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah berjalan dengan baik ?
- b. Bagaimana cara Bapak/Ibu memberikan teguran dalam mendisiplinkan para pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah setelah Bapak/Ibu menegur para pegawai, masih saja ada yang melanggar aturan yang Bapak /Ibu berikan ?
- d. Aturan seperti apakah yang ada dikantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ? atau apa SOP yang berlaku disini?

### 2. Peran yang berhubungan dengan informasi

- a. Bagaimana cara Bapak/Ibu memberikan motivasi agar para karyawan lebih disiplin ?
- b. Apakah informasi maupun masukan dari pegawai sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

c. Peran pengambilan keputusan

Apa bila ada pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, keputusan atau sanksi seperti apa yang bapak terapkan agar para pegawai tidak melanggar aturan itu kembali?.

**C. Pertanyaan untuk para Pegawai Honorar**

1. Bagaimana cara pemimpin memberikan teguran dalam mendisiplinkan para pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?apakah sudah berjalan dengan baik ?
2. Apakah para pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah melaksanakan tugas yang diberikan kepada atasan dengan baik?
3. Apakah masih ada yang melanggar ataupun masih ada yang melalaikan tugas dan jabatannya ?
4. Apakah SOP yang ada di DISNAKER sudah berjalan dengan baik?



Wawancara bersama Bapak H. Baharuddin Siagian, S.H, M.Si  
( selaku kepala Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)



Wawancara bersama Ibu Ririn Bidasari, SH,M.Hum  
(Selaku Kepala Seksi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)



Gambar Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Gambar Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Mengikuti Kegiatan Senam Yang Diadakan Setiap Hari Sabtu di DISNAKER  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Foto bersama pegawai Disnaker  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Foto Bersama para pegawai di Ruang HI  
(Dokumentasi Pribadi 2022)





Foto Bersama Sekretaris Disnaker  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



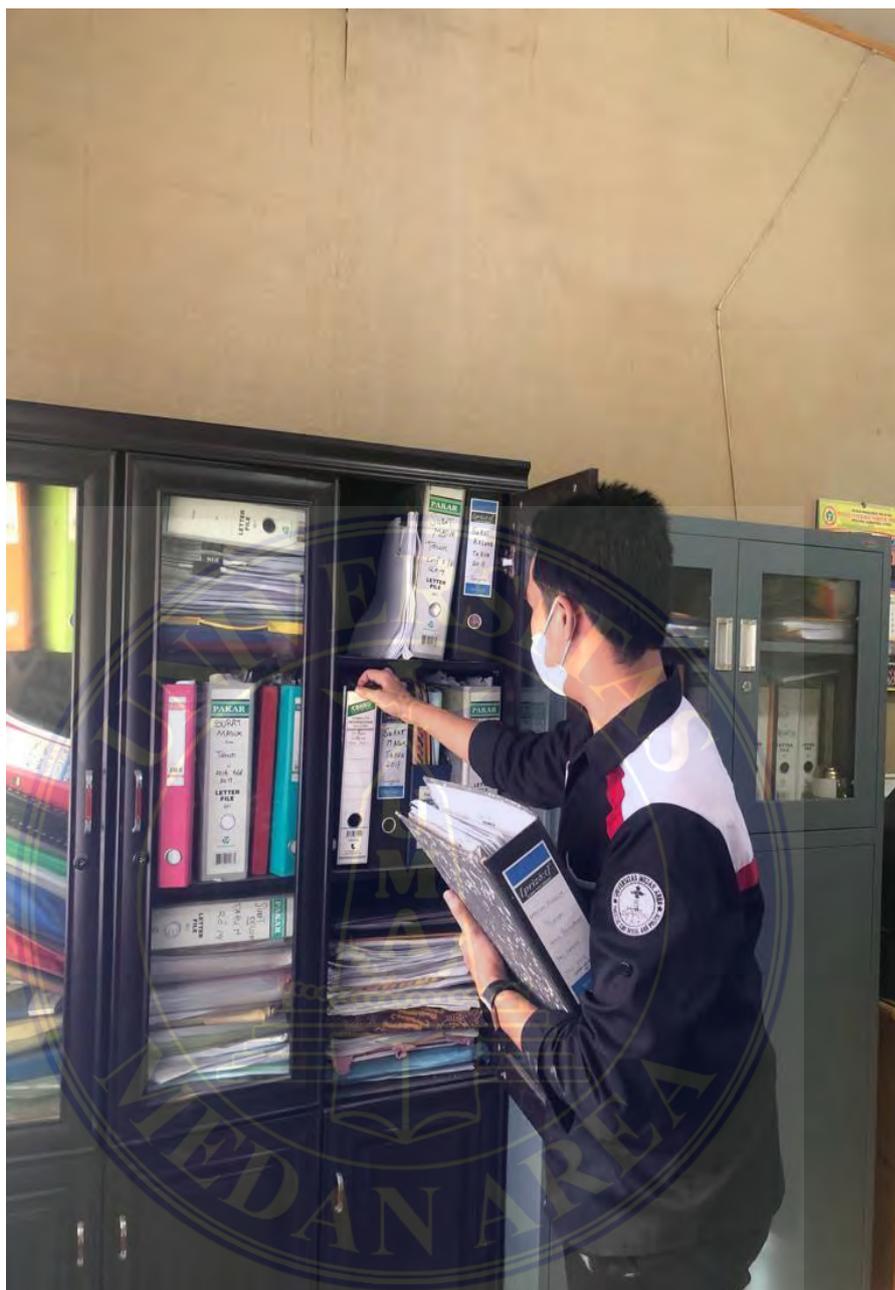
Foto Bersama Kepala Disnaker Pemprov  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Foto Bersama Para Pegawai Di Ruangan HI Belakang  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Pengambilan Data Langsung di DISNAKER  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



Pengambilan Data Langsung di DISNAKER  
(Dokumentasi Pribadi 2022)



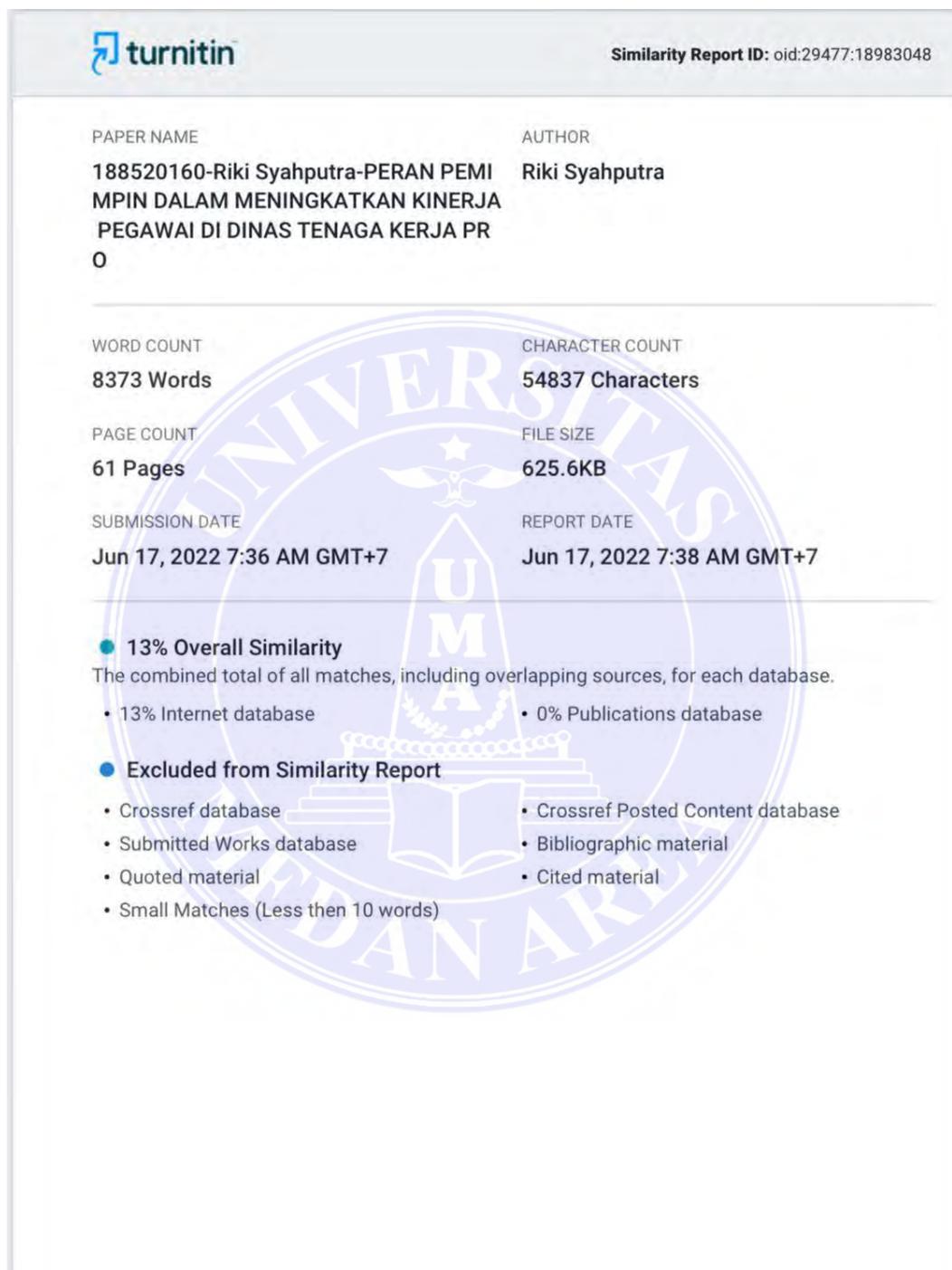
Foto Bersama Pegawai Disnaker  
(Dokumentasi Pribadi 2022)

## Surat Keterangan Keluar Riset Dari DISNAKER





## Hasil Turnitin



**turnitin** Similarity Report ID: oid:29477:18983048

PAPER NAME	AUTHOR
<b>188520160-Riki Syahputra-PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA PR</b> <b>O</b>	<b>Riki Syahputra</b>

---

WORD COUNT	CHARACTER COUNT
<b>8373 Words</b>	<b>54837 Characters</b>
PAGE COUNT	FILE SIZE
<b>61 Pages</b>	<b>625.6KB</b>
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
<b>Jun 17, 2022 7:36 AM GMT+7</b>	<b>Jun 17, 2022 7:38 AM GMT+7</b>

---

**13% Overall Similarity**  
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 13% Internet database
- 0% Publications database

**Excluded from Similarity Report**

- Crossref database
- Submitted Works database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Cited material