

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Untuk mencapai tujuan dan target suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia sangat penting. Mereka memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja dan kontribusi dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia. Untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia tetap menjadi bagian penting dari bisnis dan organisasi. Semua operasi organisasi atau instansi bergantung pada sumber daya manusia. pegawai adalah aset utama organisasi, dan mereka memiliki peran strategis dalam organisasi, seperti memikirkan, merencanakan, dan mengawasi operasinya.

Dengan demikian, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan untuk mengembangkannya, perlu dilakukan upaya yang terencana. Pengembangan pegawai mencakup mempertahankan dan meningkatkan semangat dan semangat seorang pegawai untuk melakukan semua aktivitas organisasi dengan baik. Dalam banyak bidang, terutama dalam kehidupan berorganisasi, aspek manusia merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan di dalamnya. Organisasi adalah kerangka hubungan yang berstruktur di mana wewenang, tanggung jawab, dan tugas dibagi untuk melakukan tugas tertentu. Orang-orang yang bekerja di bidang tertentu dalam sebuah organisasi bertanggung jawab atas

semua tindakan dan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Semua organisasi membutuhkan elemen sumber daya manusia, yaitu pemimpin dan pegawai, yang masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab yang memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Susan, 2019:295) Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2022:75), Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja mereka.

Kinerja pegawai menunjukkan seberapa dedikasi dan berkontribusi seorang pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kemampuan kerja tim adalah beberapa cara kinerja karyawan dapat diukur. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai

"tingkat pencapaian hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam suatu organisasi." Dengan kata lain, kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Sudarmanto, A. 2022:78).

Bahwa kinerja pegawai adalah "hasil kerja yang diperoleh dari pegawai yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan, mencakup kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja". Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari jumlah hasil kerja (Hasibuan, MS 2022:65).

Sementara itu karena tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja mereka menjadi kurang optimal. Instansi masih menggunakan gaya kepemimpinan yang berubah-ubah yang tidak efektif. Gaya kepemimpinan ini membuat pegawai sulit untuk mengikuti instruksi yang tepat, membuat mereka bingung dan tidak melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka. Dalam manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku kinerja, yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin harus mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada organisasi, yang ditunjukkan dengan imbalan yang adil dan wajar untuk pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi kepada karyawannya dengan gaya kepemimpinan yang baik, sehingga karyawan dapat mencontoh dan menanamkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Robinson (2022:12), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi dan

memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Di sini, fokusnya adalah bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota tim dan membangun hubungan. Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh Sukmono (2022:88) sebagai "serangkaian tindakan dan perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan kelompoknya." Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin memperlakukan timnya.

Kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar perusahaan disebut kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai adalah sifat dasar yang menunjukkan cara seseorang berpikir, bersikap, dan bertindak. Keahlian karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan produk yang lebih baik, efisien, dan efektif. Beberapa kompetensi kerja yang penting bagi perusahaan adalah komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, penyelesaian masalah, fokus pada hasil, penguasaan teknologi digital, penyelesaian masalah, kreativitas dan berpikir kritis. Kualitas pegawai dapat diukur, spesifik, dan standar.

Hasil penilaian kompetensi pekerja dapat dibandingkan dengan standar, dan hasilnya dapat dibahas dengan karyawan yang relevan. Menurut Kasmir (2022:67) Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diukur berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki.

Oleh karena itu, kompetensi bukan hanya kemampuan, tetapi juga sikap yang membantu menjalankan tugas. Hasibuan (2022:54), Mendefinisikan

kompetensi sebagai serangkaian kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ini menunjukkan bahwa kemampuan adalah kombinasi dari berbagai komponen yang diperlukan untuk mencapai hasil terbaik.

Pada dasarnya baik secara langsung maupun tidak langsung, perilaku kerja seorang pegawai adalah tanggapan atau reaksi seorang pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Perilaku kerja dapat berupa perbuatan, sikap, atau anggapan. Menurut Nawawi (2022:89), "serangkaian tindakan atau reaksi yang ditunjukkan oleh individu dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas" adalah definisi perilaku kerja. Di sini, Nawawi menekankan bahwa perilaku kerja dapat berdampak langsung pada hasil yang dicapai di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2022:103), perilaku kerja adalah "sikap dan tindakan individu dalam melakukan pekerjaan yang mencerminkan nilai-nilai dan norma yang berlaku di organisasi." Ini berarti bahwa perilaku kerja mencakup lebih dari sekadar melakukan tugas; itu juga mencakup bagaimana nilai-nilai dan perspektif individu mempengaruhi lingkungan kerja mereka.

Pegawai Negeri Sipil, sebagai bagian dari aparatur negara yang berfungsi sebagai abdi masyarakat, harus melayani masyarakat secara adil. Pembinaan pegawai ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik. Ini bertujuan untuk menciptakan sikap dan perilaku yang berbasis pengabdian, kejujuran,

tanggung jawab, disiplin, dan wibawa, sehingga mereka dapat memberikan layanan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Dinas Perhubungan Kota Jambi memiliki sumber daya manusia yang dapat membantu dan mendukung pelaksanaan kegiatan operasional.

Sumber daya manusia ini mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada masing-masing bagian organisasi. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan perencanaan, pembinaan, pengendalian, pengawasan, pelayanan dan pembangunan dibidang perhubungan. Seorang kepala dinas mengelola jumlah sumber daya manusia tersebut, dan ketika dia memimpin bawahannya, dia dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif sangat dipengaruhi oleh berbagai situasi dan lingkungan.

Seorang pemimpin yang kuat harus mampu menunjukkan jalan dalam praktik kepemimpinan agar lingkungan kerja menjadi lebih baik. Dalam kaitanya dengan pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan, maka produktivitas pegawai sangat menentukan keberhasilan program-program kerja. Hal ini bahwa keberhasilan pengelolaan program pelayanan secara keseluruhan sangat di tentukan oleh kompetensi maupun perilaku pegawai saat bekerja

Adapun jumlah pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dari tahun 2019 – 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	213	-
2020	100	(53,05)
2021	86	(14)
2022	75	(12,79)
2023	68	(9,33)

(Sumber : Dinas perhubungan Kota Jambi Tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami penurunan. Tahun 2019 jumlah pegawai 213 orang pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 100 orang atau (53,05 %), dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 86 orang atau (14%), pada tahun 2022 jumlah pegawai menjadi 75 orang atau (12,79%) pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 68 orang (9,33%). Pada tahun 2020 terjadi penurunan pegawai yang signifikan dikarenakan ada beberapa pegawai yang di pindah tugaskan dalam bekerja dan faktor lainnya ialah banyaknya anggota yang sudah masuk masa pensiun jabatannya, karena faktor-faktor tersebut pada tahun 2020 terjadilah penurunan pegawai yang signifikan.

Sementara itu, Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dinas perhubungan

mempunyai tugas untuk pelaksanaan pelayanan, pembinaan dan pengendalian urusan pemerintah bidang perhubungan.

Oleh karena itu, pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu melakukan yang terbaik dalam memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Dinas Perhubungan Kota Jambi memerlukan dan mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil (berkualitas) di bidang pekerjaannya untuk mendukung fungsinya sebagai pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin menginginkan karyawan yang efektif dalam melakukan tugasnya sehingga tercapai kinerja yang baik dan memuaskan.

Berdasarkan keterangan pada Tabel 1.2 yang didapat penulis melalui survey awal pendahuluan sementara terhadap 7 pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi mengenai gaya kepemimpinan. Menurut Mahmud (2011:159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian deskriptif minimal 10% untuk ukuran sampel besar dan 20% apabila ukuran sampel kecil. Adapun hasil survey awal untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan pada instansi maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal tentang Gaya Kepemimpinan pada
Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		
		Ya	Tidak	Jumlah (orang)
1	Pemimpin menghormati hak dan kewajiban pegawai	5	2	7
2	Pemimpin menghargai hasil kerja pegawai	4	3	7

3	Tidak berpihak atau bersikap adil pada bawahan	2	4	7
4	Pemimpin membuat rencana kerja sederhana yang bisa di sosialisasikan	-	7	7
5	Pemimpin mewujudkan rencana kerja yang telah ditetapkan	7	-	7
6	Pemimpin bertanggung jawab atas pekerjaannya	5	2	7
7	Pemimpin selalu memerintah bawahan	5	2	7
8	Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan	7	-	7
9	Pemimpin mengembangkan kualitas bawahannya	2	5	7

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui adanya permasalahan dimana dilihat dari data survey awal yaitu pemimpin belum dapat mengembangkan kualitas bawahannya dan pemimpin kurang mengarahkan tugas yang bersifat sosialisasi sehingga berjalan lambat dari pekerjaan individu. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Tabel 1.3
Pelatihan yang Diikuti Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi
Tahun 2019-2023

No	Jenis Pelatihan	Pegawai yang Mengikuti Pelatihan (orang)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Pengelola terminal tipe C	5	5	3	4	3
2	Program penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan (LLAJ)	7	4	5	5	4
3	Penguji kendaraan bermotor	3	2	2	3	3
Jumlah Peserta Pelatihan		15	11	10	12	10
Jumlah Tenaga PNS		213	100	86	75	68
Persentase pegawai yang Mengikuti pelatihan (%)		14,2	9	8,6	12,5	8,5

(Sumber: Dinas Perhubungan Kota Jambi 2024)

Dapat dilihat Berdasarkan tabel diatas dimana jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi yang diikutsertakan pelatihan dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai PNS yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

kompetensi, pada dasarnya memengaruhi atau menentukan kinerja seorang pekerja. Karena pegawai seringkali Tidak memiliki bakat yang luar biasa dalam arti, orang yang biasa-biasa saja mengerjakan pekerjaan yang luar biasa. Ini adalah salah satu masalah manajemen. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kapasitas sumber daya manusia (kompetensi), yang meliputi keahlian, kemampuan, dan pengetahuan, serta perilaku sumber daya manusia (perilaku), terutama perilaku di tempat kerja. Selain kompetensi perilaku kerja dalam suatu organisasi juga perlu

diperhatikan, karna perilaku kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berada dalam suatu organisasi.

Berdasarkan keterangan pada Tabel 1.4 yang didapat penulis melalui survey awal pendahuluan sementara terhadap 7 pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi mengenai perilaku kerja. Menurut Mahmud (2011:159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian deskriptif minimal 10% untuk ukuran sampel besar dan 20% apabila ukuran sampel kecil. Adapun hasil survey awal untuk mengetahui bagaimana perilaku kerja yang dilakukan pada instansi maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Hasil Survei Awal Tentang Perilaku Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		
		Ya	Tidak	Jumlah (orang)
1	Banyak pekerjaan yang dihasilkan pegawai	5	2	7
2	Pegawai melaksanakan tugas dengan akurat	6	1	7
3	Pegawai patuh terhadap waktu dan aturan kerja	3	4	7
4	Pegawai bisa bekerja sama dalam tim	6	1	7
5	Pegawai menyampaikan informasi dengan jelas	4	3	7
6	Pegawai bisa memahami perasaan sesama pegawai lainnya	4	3	7
7	Pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan	5	2	7
8	Pegawai bangkit dari kesulitan	5	2	7
9	Pegawai menciptakan ide-ide baru	5	2	7
10	Pegawai meningkatkan kemampuan diri	4	3	7
11	Pegawai dapat menerima hal-hal baru	4	3	7
12	Pegawai bisa memecahkan tugas yang diberikan dengan cara baru	5	2	7

Sumber: data diolah, 2024

Dari data tabel survey awal diatas menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak patuh terhadap waktu dan aturan kerja dan masih ada pegawai yang tidak memahami satu sama lainnya. Perilaku kerja adalah tindakan, sikap, atau reaksi yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dan tujuan peran mereka. Perilaku kerja dapat berupa komunikasi verbal maupun non-verbal, dan mencerminkan sikap karyawan terhadap tim dan kolega.

Perilaku kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja, produktivitas, dan hasil yang lebih baik. Perilaku kerja merupakan bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor penting dalam kinerja setiap individu adalah kompetensi mereka. Kerja keras adalah perilaku kerja seseorang yang tidak diimbangi dengan kompetensi (keahlian, kemampuan, dan pengetahuan) yang memadai. Sebaliknya, hasil yang optimal tidak akan tercapai dengan kerja keras.

Setiap organisasi, seperti organisasi lainnya, menginginkan kinerja pegawai yang optimal dan penuh tanggung jawab, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas SDM, terutama kinerja pegawainya. Adapun capaian pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi tahun 2019 - 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Capaian Kinerja Pada Kantor Dinas Perhubungan
Kota Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Program kerja	Bidang	Target (%)	Realisasi (%)
2019	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	73
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	85
2020	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	90
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	100
2021	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	90
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	100
2022	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	90
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	100
2023	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	90
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	100

(Sumber : Dinas perhubungan Kota Jambi Tahun 2024)

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa program kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi menunjukkan kinerja input dan output yang cukup baik, terlihat realisasi tertinggi yang sesuai rencana awal yaitu 100% dan realisasi terendah yaitu 73% dan dapat disimpulkan pula bahwa kinerja para pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Rata-rata belum optimal. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA JAMBI"**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Dalam 5 Tahun terakhir mengalami Penurunan
2. Gaya Kepemimpinan Dinas Perhubungan Kota Jambi belum efektif
3. Pelatihan dalam 5 tahun terakhir masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai PNS yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.
4. Masih adanya pegawai yang tidak patuh kepada aturan dan waktu kerja
5. Masih terdapat target yang belum tercapai pada tahun 2019

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah yang dapat diuraikan dari suatu permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku Kerja dan Kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku Kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku Kerja terhadap Kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan di lakukannya penelitian ini di dasari oleh rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

1.5. Manfaat Penelitian

Pada tujuan penelitian yang dikemukakan, dari hasil penelitian ini nantinya, diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai wadah yang tepat untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama duduk di bangku kuliah terutama untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja pada kantor dinas perhubungan kota jambi

2. Bagi Lokasi penelitian

Digunakan sebagai sumber informasi untuk institusi yang terlibat dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja

3. Bagi Universitas Batanghari

Digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian lanjutan dan untuk menambah referensi perpustakaan terutama mengenai penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai di kantor perhubungan kota Jambi