

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Reformasi menjadi transisi demokrasi yang mencakup liberalisasi politik dan demokratisasi. Dalam tahap ini telah terjadi perubahan rezim/ kepemimpinan serta meluasnya hak-hak politik rakyat. Dalam pada itu, muncullah ledakan partisipasi politik yang ditandai dengan dilaksanakannya pemilu yang demokratis dan pergantian tampuk kekuasaan pemerintahan yang lama berkuasa sebagai konsekuensi pemilu yang demokratis. Reformasi itu menjadi pertunjukkan telah terjadinya persaingan dalam partai politik. Karena memang partai politik itu mempunyai tujuan merebut kekuasaan secara konstitusional.

Kenneth Benoit dan Michael Laver (2016) dalam bukunya party policy in modern democracies yang merupakan hasil penelitian di 47 negara mengatakan bahwa persaingan partai adalah proses yang dalam praktiknya menjadi jantung dari hampir setiap fungsi demokrasi. Memahami proses ini mencakup memahami mengapa pemilih tertentu memilih untuk mendukung partai-partai politik tertentu, dan mengapa partai-partai ini melakukan apa yang mereka lakukan begitu suara dihitung dan pemilihan berakhir. Kaitan antara kebutuhan dan keinginan publik dan output kebijakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan ini, dengan kata lain, terletak pada ranah posisi kebijakan yang diadopsi dan ditindaklanjuti oleh partai politik.

Oleh karena itu, logis kiranya, Guillermo O'Donnell dan Philippe C. Schmitter (1986) menyatakan bahwa transisi demokrasi sering membawa situasi ketidakpastian.

Kemenangan dan kekalahan dalam perebutan kekuasaan tidak ada ilmu pasti yang mendasari. Bahkan dalam banyak kasus, situasi itu dapat menjadi peluang bagi munculnya kekuatan *status quo* maupun gerakan-gerakan arus balik demokratisasi. Kekuasaan tidak lagi ‘digenggam’ secara absolut oleh unsur tertentu.

Perubahan itu membawa implikasi yang sangat berarti bagi organisasi kepartaian. Perubahan dalam lembaga-lembaga kenegaraan sebagaimana tertuang dalam amandemen UUD 45, menempatkan partai sebagai institusi penting dan memiliki peran strategis dalam struktur politik di Indonesia. Hal demikian menjadi titik kritis yang berpengaruh besar terhadap masa depan partai politik dan demokratisasi.

Dalam konteks itu, partai politik sebagai alat kekuatan untuk membangun demokrasi tidak luput pula dari cengkeraman kekuatan lama. Citra partai politik yang buruk akan membuat rakyat diliputi keraguan terhadap gagasan demokratisasi dan reformasi, yang sebelumnya sangat diyakini sebagai jalan keluar dari kegagalan rezim lama dalam mengelola kekuasaan negara. Keraguan itu telah dimanifestasikan dalam bentuk apatisme, pragmatisme dan skeptisme dalam memandang partai politik dan proses politik secara keseluruhan.

Nyatanya, banyak partai baru yang muncul, meski tidak berbanding lurus dengan akselerasi demokratisasi dan kualitas demokrasi. J. Kristiadi (2016) mengemukakan, banyak diantara partai baru itu lebih tepat disebut sebagai gerombolan politik daripada partai politik. Disebut demikian karena partai-partai baru itu sangat pragmatis dan sangat ‘lapar’ terhadap kekuasaan daripada secara serius memperjuangkan demokratisasi dan reformasi di Indonesia. Partai-partai itu juga tidak memiliki ideologi dalam arti sebenarnya sebagai gugusan nilai yang diyakini sebagai cita-cita politik dan menjadi

pijakan pergerakan partai. Ideologi tereduksi menjadi sekadar rangkaian kata-kata indah dalam anggaran dasar.

Partai Kebangkitan Bangsa tidak lepas dari keberadaan kadernya yang berkualitas, baik dalam menunaikan tugas maupun dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang ada, termasuk mencapai tujuan partai itu sendiri. Dalam perkembangannya, PKB juga tidak lepas dari pasang surut. Sejak dideklarasikan pada 23 Juli 1998 di Jakarta dengan nama Partai Kebangkitan Bangsa (PKB). Deklaratornya adalah para tokoh terkemuka NU, yaitu; KH Ilyas Ruhiyat, KH Muchith Muzadi, KH Munasir Ali, KH Abdurrahman Wahid dan KH Mustofa Bisri.

Meskipun dilahirkan oleh kalangan NU, PKB tidak menempatkan agama sebagai ideologi atau lebih khusus lagi sebagai partai Islam. PKB, sebagaimana dituangkan dalam Mabda Syiasi adalah partai terbuka dalam pengertian lintas agama, suku, ras dan lintas golongan yang dimanifestasikan dalam bentuk visi, misi, program perjuangan, keanggotaan dan kepemimpinan. Keterbukaan PKB tidak hanya disimbolkan dalam kehadiran kepengurusan atau keanggotaan yang pluralistik namun yang lebih substansial lagi adalah keterbukaan dalam sikap dan perilaku politik serta rumusan cita-cita partai tersebut.

Dalam perjalanan politiknya, PKB memperoleh dukungan rakyat dalam jumlah yang signifikan. Pemilu 1999, PKB menempati urutan ketiga perolehan suara tingkat nasional setelah Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP) dan Partai Golkar dengan jumlah pemilih 13.336.982 (12,6%). Perolehan kursi DPR RI, PKB hanya menduduki posisi keempat dengan meraih 51 kursi. Jumlah itu masih dibawah “seteru” politiknya, Partai Persatuan Pembangunan (PPP) yang memperoleh 58 kursi.

Meskipun tidak memegang suara mayoritas, Ketua Dewan Syuro DPP PKB KH Abdurrahman Wahid berhasil terpilih sebagai presiden keempat Republik Indonesia dalam Sidang Umum (SU) MPR. Gus Dur mengalahkan Ketua Umum DPP PDIP Megawati Soekarnoputeri, berasal dari partai yang berhasil memperoleh kursi terbanyak di DPR RI yakni 153 kursi pada pemilu 1999.

Kekuasaan Gus Dur tidak berlangsung lama, setelah lebih kurang 18 bulan berkuasa, Gus Dur dijatuhan melalui Sidang Istimewa (SI) MPR. Jatuhnya Gus Dur berpengaruh besar bagi kalangan pengikutnya termasuk bagi PKB. Kader partai mengalami krisis kepercayaan. Di lembaga legislatif, PKB bahkan sempat menyatakan membekukan diri. Bagi para pendukung Gus Dur, butuh waktu lama untuk menerima kenyataan politik bahwa sosok yang menjadi ikon PKB dan NU itu harus mengalami tragedi politik yang pahit.

Pemilu 2004, suara yang diperoleh PKB mengalami penurunan, di tingkat nasional, perolehan suara PKB sebesar 11.989.564 (10,57%). Jumlah itu mengalami penurunan sekitar 1.347.418 suara. Gus Dur juga gagal maju sebagai calon presiden setelah tergantung persyaratan kesehatan sebagaimana ditentukan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU).

Salomo Simanungkalit (2002) mengatakan meskipun secara formal PBNU hanya mengakui PKB sebagai satu-satunya partai yang dilahirkan, namun partai politik dari warga NU tidak hanya PKB. Dalam Pemilu 1999 muncul Partai Kebangkitan Umat (PKU) yang mengusung KH Solahudin Wahid (adik Gus Dur) sebagai ikon partai itu. Kemudian muncul pula KH Syukron Makmun yang mendeklarasikan Partai Nahdhatul Umat (PNU). Namun kedua partai itu gagal memenuhi *electoral threshold*. PNU

mendapat 679.174 suara (0,64%) dan 5 kursi DPR RI sedangkan PKU hanya memperoleh 300.049 suara (0,28%) dan 1 kursi DPR RI.

Penurunan suara tidak hanya dialami PKB tetapi juga partai-partai lainnya. Namun dalam konteks PKB, konflik internal yang berlarut-larut, komunikasi politik yang buruk serta lemahnya kualitas kader banyak dinilai memberikan kontribusi bagi hilangnya dukungan rakyat. Konflik internal yang tidak kunjung selesai ditengarai menjadi salah satu penyebab utama menurunnya kepercayaan rakyat terhadap PKB. Bibit konflik itu muncul sudah lama bahkan sejak rencana pendirian partai digagas oleh PBNU. Tarik menarik berbagai kekuatan/kelompok di lingkungan NU membuat PKB tidak hadir sendiri sebagai partai yang mencoba meraih dukungan suara dari kalangan nahdliyin.

Konflik internal partai bukan sesuatu yang baru dalam sejarah kepartaian di Indonesia. Situasi itu sudah ada sejak masa awal kemerdekaan. Partai-partai baru yang lahir di era reformasi pun tidak luput dari penyakit itu.

Kisah konflik di internal PKB seperti perpecahan antara Gus Dur dengan Mathori Abdul Djamil. Pemakzulan Gus Dur dari jabatan presiden, menjadi pemicu munculnya konflik internal. Mathori sebagai Ketua Umum DPP PKB (waktu itu) dianggap mengkhianati garis politik partai dan lebih mendukung Ketua Umum DPP PDIP Megawati Soekarnoputeri, orang yang kemudian menggantikan Gus Dur menjadi Presiden RI. Konflik semakin melebar dengan munculnya kepengurusan ganda versi Mathori dan versi Gus Dur. Konflik ini tidak berlangsung lama. Seusai peradilan memutuskan PKB pimpinan Gus Dur yang sah di mata hukum, konflik itupun berakhir.

Namun imbas konflik itu membuat citra PKB menjadi sangat buruk. Partai yang dipenuhi tokoh-tokoh spiritual dan menjadi panutan masyarakat ternyata justru saling berseteru satu sama lainnya untuk urusan-urusan yang bersifat profan dan materialistik. Slogan membela yang benar sering “diplesetkan” menjadi membela yang bayar. Sebuah stigmatisasi dan pembunuhan karakter yang berdampak luar biasa bagi membusuknya citra PKB. Stigmatisasi itu seolah mendapat pemberian dan peneguhan ketika ditemukan kader-kader PKB yang tersangkut kasus korupsi, sekalipun di daerah penyalahgunaan wewenang dan sebagainya.

Citra PKB semakin memburuk setelah ada konflik baru yang berujung pada perpecahan pasca Muktamar II PKB di Semarang pada tahun 2004. Muktamar sebagai salah satu media konsolidasi justru membuat konflik baru. Imbas dari konflik di Muktamar II Semarang membuat PKB terbelah menjadi dua kubu, yaitu kubu Gus Dur - Muhammin Iskandar berhadapan dengan Alwi Shihab - Saefullah Yusuf. Drama konflik ini lebih panjang.

Kompas (2019) menunjukkan bahwa perolehan suara PKB pada 2014 sebesar 5.146.122 (4,94%) peringkat ketujuh setelah Partai Demokrat, Partai Golkar, PDI Perjuangan, PKS, PAN, dan PPP. Pada Pemilu 2014, perolehan suara PKB sebesar 11.298.950 (9,04%) menempati posisi 5 setelah PDI Perjuangan, Partai Golkar, Partai Gerindra, dan Partai Demokrat. Dan Pemilu 2019, PKB peroleh suara 13.570.097 (9,69%) menempati posisi 4 setelah PDI Perjuangan, Partai Gerindra, Partai Golkar. Pada pemilu 2019 ini merupakan prestasi terbaik setelah pemilu pertama yang diikuti PKB, 1999, dimana PKB menempati urutan ketiga perolehan suara tingkat nasional setelah

Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP) dan Partai Golkar dengan jumlah pemilih 13.336.982 (12,6%).

Tabel 1.1.
perolehan suara PKB

Pemilu	Perolehan Suara	%	Rank	Peringkat partai diatas PKB	Kursi
1999	13.336.982	12,6	3	Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP), Partai Golkar	1. PDIP 153 2. P. Golkar 120 3. PPP 58 4. PKB 51
2004	11.989.564	10,5	7	Partai Golkar, Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP)	1. P. Golkar 128 2. PDIP 109 3. PPP 58 4. PD 55 5. PAN 53 6. PKB 52
2014	5.146.122	4,94	7	Partai Demokrat, Partai Golkar, PDI Perjuangan, PKS, PAN, dan PPP	1. PD 150 2. P. Golkar 107 3. PDIP 95 4. PKS 57 5. PAN 43

					6. PPP 37 7. PKB 27
2014	11.298.950	9,04	5	PDI Perjuangan, Partai Golkar, Partai Gerindra, dan Partai Demokrat	1. PDIP 109 2. P.Golkar 91 3. Gerindra 73 4. PD 61 5. PAN 49 6. PKB 47
2019	13.570.097	9,69	5	PDIP, Partai Golkar, Gerindra, Nasdem, PKB	1. PDIP 128 2. P. Golkar 85 3. Gerindra 78 4. Nasdem 59 5. PKB 54

Sumber: diolah dari berbagai sumber (2019)

Kinerja organisasi PKB bilamana dilihat dari konfigurasi perolehan suara sebagaimana tabel di atas cukup naik turun. Bahkan beberapa pihak telah melakukan penelitian, konflik internal partai dengan mengambil studi kasus PKB oleh Kamarudin (2013), Pelembagaan PKB studi kasus kemerosotan suara pada pemilu tahun 2014 di Jawa Timur oleh Fajar Novi Erisetiawan (2013). Dalam arasy politik, partai semakin banyak masalah semakin matang. Kematangan organisasi ini perlu diuji dari sisi kompetensi, komitmen, dukungan organisasi pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja.

David Giauque dan Frederic Varone (2018) yang menguji teori pertukaran sosial, hubungan antara work opportunities (peluang kerja) dan organizational commitment (komitmen organisasi) di empat organisasi PBB; Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), UN High Commissioner for Refugees (UNHCR, dikenal badan pengungsitan PBB), International Telecommunication Union (ITU), dan Universal Postal Union (UPU), menemukan, ketika karyawan merasakan perlakuan yang memuaskan dari organisasi mereka, mereka cenderung mengembangkan perasaan kewajiban terhadap organisasi mereka. Proses pertukaran sosial ini bergantung pada pilar yang berbeda, seperti kepuasan responden dengan peluang kerja altruistik, sosial, dan ekstrinsik. Shannock (2016) menuturkan, sikap organisasi partai terhadap ide-ide karyawan, respon terhadap karyawan yang mengalami masalah serta perhatian terhadap kesejahteraan, kesehatan karyawan merupakan dukungan organisasi partai yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Steinhaus dan Perry yang dikutip oleh David Giauque dan Frederic Varone (2018), komitmen organisasional umumnya menyiratkan loyalitas profesional yang signifikan dan identifikasi yang mendalam dengan organisasi. Konsep ini sangat menarik terutama untuk penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi preferensi pegawai untuk peluang kerja yang membentuk identifikasi mereka dengan organisasi mereka. Karena, konsep komitmen organisasional dianggap sangat andal dalam mengukur perilaku manusia dalam kelompok yang terorganisir, terutama jika dibandingkan dengan konstruksi teoretis lainnya, seperti kepuasan kerja atau keterlibatan kerja (Moon (2013) dalam David Giauque dan Frederic Varone, 2018).

Komitmen organisasi menurut Idrus Muhammad Taha (2016) yang disarikan dari Meyer dan Herscovith (2011) dapat mengambil banyak peran dalam membentuk dan mempengaruhi kapasitas organisasi serta kesejahteraan karyawan. Maka salah satu strateginya adalah membuat motivasi karyawan relevan dengan manajemen organisasi, yang merupakan pendorong penting kinerja organisasi (Alonso dan Lewis, 2011; Saeid et al., 2013 dalam Idrus Muhammad Taha, 2016).

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, Robbins dan Judge (2018). Sopiah mengutip Mathis dan Jackson (2018) mengartikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi (partai) dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Minner (1997) dan Sopiah (2018) menyebutkan faktor yang mempengaruhi komitmen antara lain:

- 1) Faktor personal, misal usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misal lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misal besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan (kader).
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru

beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal. Komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan upaya terbaik bagi kepentingan organisasi guna terwujudnya tujuan. Dengan demikian, komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Perkembangan kompetensi sebagai konsep maupun praktik dalam menejemen tidak dapat dipisahkan dengan sejarah perkembangan manajemen sumber daya manusia. Lahirnya teori motivasi Maslow merupakan bukti konkret bahwa penekanan pentingnya SDM sebagai aset dan potensi yang memiliki pengaruh besar terhadap kemajuan organisasi sektor bisnis maupun publik.

Salah satu kebutuhan yang diperlukan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja adalah menyangkut kompetensi SDM. Organisasi menghadapi berbagai kemajuan dibidang informasi dan teknologi sehingga diperlukan orang yang memiliki keahlian tertentu. Tentu sebagai pegiat organisasi partai, kader diharapkan adanya peningkatan kompetensi SDM sehingga meningkat pula kinerja kader. Terlebih menghadapi kemajuan dunia kekinian yang ditandai dengan berkembangnya informasi dan teknologi. Bisa dibilang sudah saatnya PKB sebagai partai 4.0. Dimana setiap kader PKB menjadi pelopor, penggerak penyampaian visi misi partai kepada masyarakat milenial.

Persepsi dukungan organisasi (*perceived organization support*) menurut Hartiwi Agustina (2012), salah satu kekuatan yang mempengaruhi perilaku dosen

untuk berbuat atau berkinerja lebih baik. Apapun kebijakan lembaga jika dipersepsikan dosen cukup atau baik untuk mendukung dan menunjang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi. Menurut hasil penelitian Gregorio (2013) menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi sangat berperan dalam menentukan sikap dan perilaku pegawai.

Kesenjangan penelitian atau *research gap* berkaitan dengan kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi partai terhadap motivasi dengan kinerja kader/pegawai, adalah Masrukhan dan Waridin (2016), Riyadi (2011), Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Subari Subari dan Hanes Riady (2015) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sementara Edy (2018), Guritno dan Waridin (2015) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Hartiwi Agustina (2012) menyimpulkan bahwa dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Palangka Raya mempunyai persepsi terhadap dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja yang kurang baik, pengaruh langsung (*direct effect*) persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan terhadap kinerja dosen adalah positif dan signifikan, pengaruh langsung (*direct effect*) motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen adalah positif dan signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja kurang dari pengaruh langsung, perubahan kinerja dosen dipengaruhi oleh perubahan persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja sebesar 63,90 % dan sisanya 36,10 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam model.

1.2. Perumusan Masalah

Hartiwi Agustina, 2012, menilai bahwa motivasi kerja memberikan perilaku positif dari pelaku organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lebih jauh Hartiwi Agustina (2012) mengurai, motivasi instrinsik mengacu pada penghargaan atas kinerja suatu tugas datang dari dalam individu. Motivasi ekstrinsik mengacu pada kinerja suatu aktivitas disebabkan, aktivitas mengarah pada beberapa penghargaan eksternal atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain, misal upah, status pertemanan, pengakuan. Motivasi kerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Partai terdapat indikasi kurang adanya dukungan organisasi, yakni penghargaan atau kontribusi dari organisasi kurang. Sekalipun memang hal demikian acapkali dijadikan dasar motivasi kepada kader partai. Adigum, jangan berpikir apa yang telah partai berikan kepada saya, tetapi berpikirlah apa yang telah saya berikan kepada partai, menjadi salah satu narasi andalan dalam sebuah perkaderan di partai. Akan tetapi, kader partai berprestasi maupun tidak berprestasi tetap dihargai sama. Sehingga hal ini secara tidak langsung mengurangi motivasi kader dalam menunaikan tugas-tugas.

Mengacu pada visi misi Partai Kebangkitan Bangsa (PKB), dan juga keterbatasan yang dimiliki, tentu menjadi tantangan tersendiri bagi partai dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Tantangan bagi kader, tantangan bagi kader yang dipercaya sebagai pemimpin, tantangan bagi organisasi partai dalam memajukan partai. Hal ini dapat dilihat dari perolehan suara di setiap wilayah kecamatan dan desa/ kelurahan tidak berbanding lurus dengan jumlah kader yang ada di wilayah atau desa/ kelurahan.

Berdasarkan permasalahan hal dimaksud, permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana dukungan organisasi yang diberikan Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus, komitmen, dan kompetensi dari kader sehingga motivasi pegawai meningkat yang berdampak pada kinerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) di Kabupaten Kudus. Dengan demikian pertanyaan kunci dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kader terhadap motivasi kerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kader partai terhadap motivasi kerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi partai terhadap terhadap motivasi kerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi kader partai terhadap kinerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh komitmen kader partai terhadap kinerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus?
6. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi partai terhadap kinerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kader partai terhadap kinerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh kompetensi kader partai terhadap motivasi kerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh komitmen kader terhadap motivasi kerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi partai terhadap motivasi kerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh kompetensi kader terhadap kinerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh komitmen kader terhadap kinerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi partai terhadap kinerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus.
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh motivasi partai terhadap kinerja kader Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus.

1.4. Manfaat penelitian

Secara teoritis, hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi khazanah dalam menajemen sumber daya manusia. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan edukasi kepada kader dan Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Kabupaten Kudus guna meningkatkan kinerja kader dan organisasi partai serta pihak lain terkait penerapan kebijakan pengembangan demokratisasi melalui partai.