

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusianya, tak bisa dipungkiri bahwa birokrasi pemerintah yang dimotori oleh Pegawai Negeri Sipil tidak bisa tinggal diam, mereka harus bangkit, mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya untuk merespons tuntutan kemajuan jaman secara cepat, sehingga mengarah pada terciptanya sosok aparatur pemerintah yang profesional, beretika, berwibawa serta efektif dan produktif dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin berkualitas (Fridel Umbeang Arie J.Rorong Novva N. Plangiten, 2020).

Berkenaan dengan Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Bab I Pasal 1 (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I pasal 1 (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini pegawai negeri

memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab dengan kinerja yang baik (Fridel Umbeang Arie J.Rorong Novva N. Plangiten, 2020).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2020:180) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan, Hasibuan (2014:118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Merujuk pada undang-undang tersebut diatas bahwa selain gaji, kompensasi yang diterima oleh PNS adalah tunjangan kinerja. Dengan pencapaian kinerja menjadi dasar dalam pemberian tunjangan diharapkan akan meningkatkan motivasi dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat (Ahmad Syaifudin Zuhri dkk, 2020). Pemerintah Kabupaten Kudus dengan mempertimbangkan bahwa pemberian kompensasi berupa tambahan penghasilan berbasis kinerja merupakan solusi yang tepat dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat maka terbitlah kebijakan berupa Peraturan Bupati Kudus Nomor 33

Tahun 2016 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dan Calon Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.

Hal tersebut berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara dan Calon Aparatur Sipil Negara berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Tambahan kompensasi bagi ASN di Kabupaten Kudus tersebut diberikan berupa TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai di Kabupaten Kudus dihitung berdasarkan bobot jabatan pegawai, beban kerja pegawai, kinerja pelaksanaan APBD dan pelayanan publik, serta disiplin pegawai berdasarkan tingkat kehadiran. Untuk melihat beban kerja pegawai maka dilaksanakan melalui rincian aktivitas yang disediakan melalui aplikasi e-performance. Dari aplikasi tersebut maka akan diketahui aktivitas kinerja pada masing-masing pemangku jabatan setiap bulannya.

Berdasarkan Keputusan Bupati Kudus Nomor 061/264/2021 tentang Perubahan Kelima atas Lampiran Keputusan Bupati Kudus Nomor 061/256/2015 tentang Penetapan Bobot dan Nilai Rincian Aktivitas Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus maka dapat kita lihat pada Sekretariat Daerah

jumlah pelaksana sesuai dengan bobot jabatan dan besaran TPP yang diterima adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pelaksana dan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2020

No	Kelas Jabatan	Nama Jabatan	Besaran TPP (Rp)	Jumlah Pegawai
1	Kelas 7	Analisis, Bendahara, Penyusun Peraturan Perundang-undangan	4.200.000	27
2	Kelas 6	Pengelola, Pengolah Data, Verifikator, Pengevaluasi	3.600.000	29
3	Kelas 5	Pengadministrasi, Ajudan, Pramusaji	3.000.000	45
4	Kelas 4	Teknisi, Petugas Protokol, Juru, Caraka, Operator, Pramukantor	2.400.000	3
Jumlah				104

Sumber : Bagian Organisasi Setda Kabupaten Kudus (data diolah), 2021

Untuk mengetahui kinerja pelaksanaan APBD di Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus dilihat dari 2 (dua) aspek yaitu aspek kualitas dan aspek efektivitas. Aspek kualitas adalah capaian anggaran minimal 80% (delapan puluh persen) dari target anggaran Belanja Langsung yang ditetapkan setiap bulan, sedangkan aspek efektivitas adalah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jadwal waktu pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan setiap bulan pada Perangkat Daerah. Berikut realisasi pelaksanaan APBD Kabupaten Kudus Tahun 2020 di 9 (sembilan) Bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus sebagai salah satu tolak ukur kinerja dalam pemberian TPP kepada pegawai.

Tabel 1.2
Realisasi Pelaksanaan APBD Tahun 2020
pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus

No	Nama Bagian	Jumlah Belanja Langsung (Rp)	Realisasi Belanja Langsung (Rp)	Prosentase (%)
1	Bagian Pemerintahan	294.060.000	259.460.753	88,23
2	Bagian Kesejahteraan Rakyat	40.999.271.000	36.803.206.322	89,77
3	Bagian Hukum	458.478.000	393.940.164	85,92
4	Bagian Perekonomian	121.394.000	116.165.171	95,55
5	Bagian Administrasi Pembangunan	116.394.000	99.316.050	85,33
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	1.333.428.000	1.050.664.877	78,79
7	Bagian Umum	12.055.408.000	9.277.234.988	76,95
8	Bagian Organisasi	409.476.000	377.600.340	92,22
9	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	1.749.013.000	1.538.532.767	87,97
	Jumlah	57.536.922.000	49.916.121.432	86,75

Sumber : BPPKAD Kabupaten Kudus (data diolah), 2021

Selain kinerja pada pelaksanaan APBD kita bisa melihat juga capaian pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang menjadi penilaian pada masing-masing individu yang merupakan implementasi dari beban kerja yang diimplementasikan dalam aplikasi e-performnace yang merupakan rincian aktivitas masing-masing pemangku jabatan untuk mewujudkan pencapaian SKP. Dalam pengisian rincian aktivitas masing-masing pegawai harus memenuhi batas minimal ketentuan besaran point beban kerja normal sebesar 7.260 point.

Tabel 1.3
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Tahun 2020
pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus

No	Nama Bagian	Nilai rata-rata SKP	Kriteria
1	Bagian Pemerintahan	85,66	Baik
2	Bagian Kesejahteraan Rakyat	86,66	Baik
3	Bagian Hukum	88,57	Baik
4	Bagian Perekonomian	87,83	Baik
5	Bagian Administrasi Pembangunan	87,30	Baik
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	87,38	Baik
7	Bagian Umum	86,54	Baik
8	Bagian Organisasi	87,92	Baik
9	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	85,87	Baik
	Rata2 Nilai SKP	87,08	Baik

Sumber : BKPP Kabupaten Kudus (data diolah), 2021

Dalam pelaksanaannya TPP sangat berpengaruh pada motivasi pegawai dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada pencapaian kinerja seperti pada tabel 1.2 Realisasi Pelaksanaan APBD Tahun 2020 dan tabel 1.3 Hasil Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2020. Namun pencapaian kinerja tersebut apakah benar-benar sudah terealisasi sehingga memberikan dampak kepada peningkatan pelayanan masyarakat dan peningkatan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus secara umum sehingga pelaksanaan pemerintahan berjalan dengan baik dengan evaluasi dari pemerintah provinsi dan pemerintah pusat? Sepertinya merupakan hal yang menarik untuk diteliti selanjutnya.

TPP yang diterima oleh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus dan ASN di Kabupaten Kudus secara umum secara terus menerus perlu dievaluasi

baik dari segi regulasi maupun pengaruhnya terhadap peningkatan pelayanan publik dan kinerja menyesuaikan regulasi dari pemerintah pusat.

Hal lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja selain pemberian TPP adalah dengan peningkatan kompetensi ASN. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi diperlukan landasan yang kuat berupa : kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi (Wibowo,2016:271)

Dari sumberdaya manusia yang kompeten akan memberikan kontribusi yang besar bagi suatu organisasi, termasuk pada instansi pemerintah. Kinerja instansi pemerintah daerah sangat berkaitan dengan kinerja perangkat daerah. Salah satu perangkat daerah yang strategis yaitu sekretariat daerah dengan tugasnya membantu bupati dalam pengkoordinasian perumusan kebijakan daerah, pembinaan administrasi aparatur sipil negara perangkat daerah dan pengendalian pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemerintahan, hukum, kesejahteraan rakyat serta pelayanan administrasi.

Peningkatan kinerja sekretariat daerah sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang melaksanakan program dan kegiatan pada indikator kinerja sekretariat daerah karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam sebuah organisasi, termasuk pada pemerintahan secara luas. Keberhasilan kinerja pada pegawai dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen yang dimiliki oleh aparatur sipil negara.

Aparatur Sipil Negara untuk menduduki jabatan dalam birokrasi, harus memenuhi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial

kultural. Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan (Wibowo,2016:271)

Sumber daya manusia di dalam sistem penyelenggaraan pemerintah hampir keseluruhan berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Mereka adalah sosok yang masih sering dikaitkan dengan pandangan miring seperti perilaku korupsi, kolusi, nepotisme, tidak disiplin, tidak kompeten, birokrasi yang panjang, inefisiensi hingga penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab. Sikap mental aparatur negara seperti ini salah satunya disebabkan oleh karena sistem kepegawaian yang tidak mampu menjadikan pribadi PNS sebagai aparatur negara yang profesional, jujur, mempunyai kinerja serta berkarakter baik. Keadaan lain adalah tingkat pendidikan PNS dinilai masih rendah dalam skala nasional yang juga berpengaruh terhadap kualitas, kompetensi dan kinerja. Demikian juga mentalitas, integritas belum sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga banyak kritikan keras masyarakat yang mampir pada sosok Pegawai Negeri Sipil tersebut (Sri Hadiati dan Sutrisno, 2014).

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sejalan penelitian yang dilakukan oleh Purbayu Budi dan

Muliawan Hamdani (2017) Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik kompetensi profesional seorang pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan M. Ikhsan dkk (2019) menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi.

Sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa dalam menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara berbasis sistem merit, setiap instansi pemerintah harus menyusun Standar Kompetensi ASN meliputi identitas jabatan, kompetensi jabatan dan persyaratan jabatan. Dalam prakteknya belum semua Standar Kompetensi Jabatan ASN disusun dan dijadikan pedoman dalam pengangkatan dan penempatan jabatan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dari segi kompetensi pegawai dengan memperhatikan kesesuaian antara pemenuhan syarat jabatan dengan penempatan pegawai pada jabatan berdasarkan kualifikasi pendidikan pada 9 (Sembilan) Bagian di Sekretariat Daerah berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja belum semuanya sesuai dengan syarat jabatan yang menjadi ketentuan.

Tabel 1.4
Pemenuhan kualifikasi pendidikan pemangku jabatan pelaksana
di Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2020

No	Bagian	Prosentase			Jumlah Prosentase
		Prosentase Sarjana	Prosentase D-3	Prosentase SMA	
1	Bagian Pemerintahan	12,5%	0%	25%	37,5%
2	Bagian Kesejahteraan Rakyat	15,4%	15,4%	38,5%	69,3%
3	Bagian Hukum	36,4%	27,3%	23%	86%
4	Bagian Perekonomian	11,1%	11,1%	11,1%	33,3%
5	Bagian Administrasi Pembangunan	27,3%	9%	18,2%	54,5%
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	0%	46,2%	7,7%	53,9%
7	Bagian Umum	2,6%	5,3%	29%	36,9%
8	Bagian Organisasi	26,7	0%	20%	46,7%
9	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	4%	28%	12%	44%
	Rata-rata	15,1%	15,8%	20,5%	51,4%

Sumber : Data Anjab dan ABK Setda Kab. Kudus (data diolah), 2021

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pemenuhan syarat kualifikasi pendidikan pada setiap jabatan pelaksana tidak ada yang menunjukkan 100%. Pada jabatan yang disyaratkan dengan kualifikasi pendidikan Sarjana rata-rata sejumlah 15,1%, jabatan yang disyaratkan dengan kualifikasi pendidikan Diploma 3 rata-rata sejumlah 15,8% dan jabatan yang disyaratkan dengan kualifikasi pendidikan SMA rata-rata sejumlah 20,5% atau hanya 51,4% syarat kualifikasi pendidikan terpenuhi untuk menduduki jabatan pelaksana pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus. Data tersebut menggambarkan bahwa tingkat kompetensi

pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan indikator kinerja pada masing-masing Bagian di Sekretariat Daerah masih belum optimal.

Sebagai pertimbangan lain dampak dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan pemenuhan Kompetensi terhadap pencapaian kinerja dapat dilihat dengan hasil penilaian perangkat daerah berkinerja baik pada tahun 2020 yang dilaksanakan di awal tahun 2021 yang terdiri dari beberapa indikator dalam penilaian diantaranya yaitu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dengan presentase sebesar 25%, Implementasi Reformasi Birokrasi dengan presentase sebesar 25%, Kematangan Kelembagaan dengan presentase sebesar 20%, Indeks Kepuasan Masyarakat dengan presentase sebesar 10%, rata-rata realisasi rencana kinerja dengan presentase sebesar 10% dan realisasi anggaran Tahun 2020 dengan presentase sebesar 10% maka Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus berada pada posisi 9 dari 10 Perangkat Daerah. Adapun data hasil penilaian adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Penilaian Perangkat Daerah Berkinerja Baik Tahun 2020

No	Perangkat Daerah	Total Nilai	Peringkat
1	Dinas Dukcapil	63.19	Peringkat 1
2	RSUD dr. Loekmono Hadi	62.83	Peringkat 2
3	Bappeda	60.62	Peringkat 3
4	BPPKAD	59.25	Peringkat 4
5	Inspektorat Daerah	59.01	Peringkat 5
6	Dinas PKPLH	58.97	Peringkat 6
7	BPBD	58.97	Peringkat 7
8	BKPP	57.91	Peringkat 8
9	Sekretariat Daerah	57.17	Peringkat 9
10	Kantor Kesbangpol	56.85	Peringkat 10

Sumber : Bagian Organisasi Setda Kabupaten Kudus, 2021.

Selain kompetensi dan kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2020:111) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian diperlukan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja pada institusi pemerintahan maupun satuan kerja, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi setiap pegawai akan berupaya untuk berbuat lebih baik dan mau mencurahkan segala kemampuannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dengan diberikannya TPP dan kompetensi pegawai yang semakin baik diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga akan mampu mengaktualisasi diri dalam pencapaian kinerja yang menjadi target secara individu maupun secara organisasi. Hal ini sangat penting sehingga dampak dari pemberian TPP dan peningkatan kompetensi akan terasa bagi pelayanan masyarakat dan kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan. Hal tersebut menarik untuk diteliti sejauh mana TPP dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam bekerja.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Ikhsan, Andi Reni, dan Wardhani Hakim (2019) pada Prudential Life Assurance di Makassar menyebutkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Rozi Fadillah, Sulastini, dan Noor Hidayati (2017) terhadap karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal tersebut tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung dkk (2012) pada pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali menyebutkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Meutia, Ika Sari dan Tubagus Ismail (2016) yang menyebutkan bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan Kompetensi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Dyah Latu Nuswantari dkk (2016) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung menyimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja namun selanjutnya tidak berdampak terhadap kinerja pegawai.

Dengan melihat fenomena perbedaan hasil penelitian diatas dan kondisi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus dapat kita simpulkan bahwa TPP, kompetensi, serta motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai dan menarik untuk didalami lebih lanjut. Dengan memperhatikan posisi Sekretariat Daerah sebagai

Perangkat Daerah yang sangat strategis sebagai perancang kebijakan maka sangat diperlukan analisis terkait hal tersebut sehingga akan dapat memberikan masukan dalam penyusunan berbagai kebijakan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Kabupaten Kudus.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan Masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.2.4 Bagaimana pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.2.5 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.2.6 Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.2.7 Bagaimana pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.3.2 Menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.3.3 Menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.3.4 Menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.3.5 Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.3.6 Menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?
- 1.3.7 Menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian diharapkan dapat sebagai masukan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus, mengenai pengaruh kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai serta mengetahui

kemampuan motivasi kerja dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus.

