

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kader Surabaya Hebat (KSH) merupakan salah satu ujung tombak Pemerintah Kota Surabaya dalam menjalankan berbagai program pemberdayaan masyarakat, khususnya dalam upaya menjaga kebersihan lingkungan, kesehatan masyarakat, serta peningkatan kesejahteraan sosial di tingkat kelurahan. Kader sebagai pelaksana di lapangan memiliki peran penting dalam memastikan setiap program pemerintah dapat tersampaikan dan terlaksana secara efektif. Oleh karena itu, kinerja kader menjadi faktor penentu keberhasilan program Surabaya Hebat di tingkat masyarakat.

Namun dalam pelaksanaannya, kinerja KSH tidak selalu optimal. Beberapa kader menunjukkan penurunan semangat kerja, kurang proaktif dalam menjalankan tugas, serta belum sepenuhnya memiliki kompetensi teknis maupun sosial yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan program. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang beragam juga turut memengaruhi kualitas kinerja kader dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja kader, khususnya dari aspek motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada organisasi pemerintahan. Kinerja yang baik menggambarkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, serta

memberikan dampak positif bagi masyarakat (Usman, 2022). Dalam pemerintahan daerah, kinerja aparatur menjadi perhatian karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan pembangunan daerah.

Fenomena pentingnya kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) terlihat dari peran strategis mereka sebagai garda terdepan dalam implementasi program-program pemerintah di tingkat kelurahan. KSH bertanggung jawab melakukan edukasi, sosialisasi, serta pendampingan kepada masyarakat terkait kebersihan lingkungan, kesehatan, dan pemberdayaan sosial. Mereka menjadi penghubung langsung antara pemerintah dan warga, sehingga efektivitas program sangat bergantung pada seberapa baik kader menjalankan tugasnya. Ketika kinerja KSH meningkat, program pemerintah dapat berjalan lancar, tepat sasaran, dan memberikan dampak nyata bagi masyarakat.

Fenomena lainnya tampak dari berbagai laporan lapangan yang menunjukkan bahwa sebagian kader belum menjalankan tugas secara optimal. Beberapa kader kurang aktif mengikuti kegiatan, belum memiliki inisiatif dalam menangani permasalahan lingkungan, serta masih rendah dalam hal kompetensi teknis dan sosial. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara harapan pemerintah terhadap peran kader dan kenyataan di lapangan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian target program Surabaya Hebat, khususnya di Kelurahan Balongsari yang memiliki karakteristik kepadatan penduduk dan dinamika sosial yang cukup tinggi.

Fenomena berikutnya adalah adanya variasi tingkat motivasi dan kepuasan kerja di kalangan kader yang dapat berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja mereka. Sebagian kader merasa beban kerja semakin meningkat tanpa diikuti dengan

fasilitas atau dukungan memadai, sementara yang lain merasa kurang mendapat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Ketidakseimbangan ini dapat menurunkan semangat kerja dan memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja KSH menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan program di Kelurahan Balongsari.

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada organisasi pemerintahan. Kinerja yang baik menggambarkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat (Usman, 2022). Dalam pemerintahan daerah, kinerja aparatur menjadi perhatian karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan pembangunan daerah.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain oleh motivasi kerja (Amalia dan Fakhri, 2016; Ghaffari, et. al., 2017; Suparman, et.al, 2021; Priyatno, 2022; Kuswati, 2020; Pratama, 2020; Dharma, 2018), kompetensi (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yuliati, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018), dan kepuasan kerja (Egenius et al, 2020, Paparang, et al, 2021; Azhari, 2021; Adha, et al, 2019; Hendrayana et al, 2021). Penelitian Rosmaini. et al (2019) juga membuktikan bahwa kinerja pegawai

dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja (Rosmaini. et al., 2019).

Akan tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dari beberapa penelitian sebelumnya, yaitu Mona dan Kurniawan (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Efendi dan Yusuf (2021) serta Nurlindah dan Rahim (2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Fauziek dan Yanuar (2021) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap penelitian seperti disebutkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya?

4. Apakah motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya?
5. Diantara variabel motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademi

Penelitian mengenai *Analisis Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH)* memberikan kontribusi penting bagi pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks organisasi berbasis komunitas atau pemberdayaan masyarakat. Penelitian ini memperkaya khazanah literatur akademik dengan menghadirkan bukti empiris mengenai bagaimana motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja kader yang berperan sebagai agen pelaksana program pemerintah di tingkat kelurahan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas isu serupa pada objek berbeda, sehingga mendorong munculnya penelitian komparatif, pengembangan model penelitian baru, atau eksplorasi variabel lain yang dapat memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga lapangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah wawasan akademik, tetapi juga memperluas ruang diskusi ilmiah mengenai pengelolaan kader dalam program pembangunan sosial masyarakat.

2. Bagi Praktisi

Bagi praktisi, khususnya pemerintah daerah, pengelola program Surabaya Hebat, dan para pemangku kebijakan di Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes, penelitian ini memberikan manfaat yang sangat strategis. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar evaluasi untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja,

kompetensi, dan kepuasan kader berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan program di lapangan. Informasi ini akan membantu pengambil keputusan dalam merancang strategi peningkatan kinerja kader, seperti penyusunan program pelatihan yang lebih tepat sasaran, pemberian insentif, peningkatan fasilitas kerja, hingga penguatan sistem pembinaan dan supervisi. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi psikologis dan profesionalisme kader, sehingga pemerintah dapat menyusun kebijakan yang lebih humanis, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan kader. Dalam jangka panjang, temuan penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas program Surabaya Hebat secara keseluruhan, memperkuat hubungan antara pemerintah dan masyarakat, serta menciptakan lingkungan kerja kader yang lebih produktif dan berkelanjutan.

