

Kinerja Kader Surabaya Hebat : Peran Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja

Sudarianik¹, Joko Suyono², Amrun Rosyid³, Aldrin Arizona Suyono⁴, Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁵

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia,

⁴ Foudor of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia,

⁵ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

doi: 10.29138/jkis.v4i2.119

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kader, baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh anggota Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya, yang berjumlah 144 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, dan didapatkan sampel sebanyak 59 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja KSH.

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Kepuasan, Kinerja Kader

1. PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia merupakan determinan utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam sektor publik, kinerja aparatur dan tenaga pelaksana lapangan memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan publik, efektivitas kebijakan, serta tingkat kepuasan masyarakat (Wibowo, 2022). Pemerintah daerah dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja aparatur dan mitra kerja masyarakat agar program pembangunan dapat berjalan optimal dan berkelanjutan (Usman, 2022). Dalam konteks tata kelola pemerintahan daerah berbasis pemberdayaan masyarakat, peran kader menjadi sangat penting sebagai penghubung antara pemerintah dan masyarakat. Model partisipatif dalam pembangunan menempatkan kader sebagai agen perubahan sosial yang tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga berperan dalam edukasi, pendampingan, serta penguatan kapasitas masyarakat (Mare et al., 2022). Keberhasilan program berbasis komunitas sangat ditentukan oleh kualitas kinerja kader sebagai pelaksana langsung di lapangan.

Di Kota Surabaya, keberadaan Kader Surabaya Hebat (KSH) merupakan bentuk inovasi pelayanan publik berbasis partisipasi masyarakat. KSH berfungsi sebagai Warga Pelayan Masyarakat yang membantu Pemerintah Kota Surabaya dalam bidang kesehatan, kesejahteraan sosial, lingkungan hidup, kewaspadaan bencana, serta komunikasi informasi melalui aplikasi “Sayang Warga” (Pemkot Surabaya, 2025). Peran tersebut menempatkan KSH sebagai garda terdepan dalam memastikan program pemerintah tersampaikan secara efektif hingga tingkat rumah tangga. Namun demikian, dinamika pelaksanaan tugas di lapangan menunjukkan adanya variasi kualitas kinerja antar kader. Beberapa kader menunjukkan tingkat partisipasi dan inisiatif tinggi, sementara sebagian lainnya masih menghadapi kendala dalam aspek kompetensi teknis, konsistensi pelaporan, maupun intensitas keterlibatan sosial.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja tenaga pelayanan publik (Seran et al., 2023). Selain motivasi, kompetensi juga menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara optimal (Wibowo, 2022). Dalam organisasi berbasis komunitas, kompetensi sosial dan teknis sangat diperlukan untuk membangun komunikasi efektif serta menyelesaikan permasalahan masyarakat (FoEh & Papote, 2021). Penelitian empiris menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik (Lebang & Paulina, 2022).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional individu terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2022). Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi (Yuddy & Ferdianto, 2023). Dalam konteks kader yang bersifat semi-relawan, kepuasan kerja dapat menjadi determinan utama keberlanjutan partisipasi dan kualitas kinerja. Meskipun berbagai penelitian menunjukkan hubungan positif antara motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja (Priyatno, 2022) terdapat pula hasil penelitian yang menunjukkan inkonsistensi temuan. Beberapa studi menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Mona & Kurniawan, 2022) kompetensi tidak berpengaruh signifikan (Efendi & Yusuf, 2021), serta kepuasan kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja (Fauziek & Yanuar, 2021). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diuji kembali dalam konteks organisasi berbasis komunitas seperti KSH.

Selain itu, karakteristik Kader Surabaya Hebat yang memiliki peran sosial, tanggung jawab moral, dan dukungan honorarium terbatas menjadikan dinamika motivasi dan kepuasan kerja berbeda dengan pegawai formal. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kader dalam konteks lokal Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya menjadi relevan dan penting dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH), baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia berbasis komunitas serta kontribusi praktis bagi Pemerintah Kota Surabaya dalam merancang strategi peningkatan kapasitas dan kinerja kader.

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

KINERJA KADER

Menurut Dessler (2015), kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah tingkat pencapaian yang diharapkan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan bahwa setiap karyawan memiliki standar kinerja tertentu yang menjadi ukuran keberhasilan dalam bekerja.

Sejalan dengan hal tersebut, Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya, kinerja dapat mencerminkan kontribusi positif maupun negatif seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Rivai (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan peran yang diembannya dalam perusahaan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil, tetapi juga mencakup perilaku kerja sehari-hari yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik mutu pekerjaan tersebut.

Sementara itu, Gibson dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya kinerja sebagai indikator dalam menilai sejauh mana karyawan mampu memenuhi harapan dan standar organisasi..

Berdasarkan pandangan Dessler (2015), Mathis dan Jackson (2019), Rivai (2018), Mangkunegara (2018), serta Gibson dkk. (2019), dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang ditunjukkan melalui perilaku nyata serta menjadi ukuran keberhasilan dalam memenuhi standar dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya menggambarkan apa yang dihasilkan seorang karyawan, tetapi juga mencerminkan bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan tersebut dijalankan sesuai dengan harapan organisasi.

MOTIVASI KERJA

Motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karena individu yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen dan usaha yang lebih tinggi. Dalam konteks kader, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri sering menjadi faktor dominan karena peran sosial mereka memberikan pengakuan dalam komunitas.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Motivasi ini mencerminkan kesediaan seseorang untuk mengerahkan upaya yang tinggi dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu. Selain itu, motivasi kerja juga dapat dipahami sebagai serangkaian sikap, nilai, serta rangsangan dari dalam dan luar diri seseorang yang menginspirasi, menyemangati, dan mengarahkan perilaku individu untuk bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018; (Usman, 2022); Usman, 2022).

Menurut teori dua faktor Herzberg membedakan faktor motivasi menjadi *hygiene factors* (gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi) dan *motivator factors* (prestasi, tanggung jawab, pengakuan) (Mare et al., 2022). Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (kader) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), (Priyatno, 2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat

KOMPETENSI

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efektif (Wibowo, 2022). Kompetensi menjadi fondasi utama dalam model AMO karena tanpa kemampuan yang memadai, motivasi tinggi tidak akan menghasilkan kinerja optimal. Menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari lima komponen utama: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam organisasi berbasis komunitas, kompetensi teknis dan kompetensi sosial menjadi faktor kunci keberhasilan pelaksanaan program Spencer (Wibowo, 2022).

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau perilaku kerja yang mendukung profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan penguasaan pengetahuan secara teoritis, tetapi juga kemampuan untuk menerapkannya dalam situasi praktis di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Oleh karena itu, dalam manajemen sumber daya manusia, kompetensi sering dijadikan dasar dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan guna memastikan tercapainya kinerja yang optimal (Moehariono, 2009; Wibowo, 2018; FoEh & Papote, 2021; Lebang & Paulina, 2022).

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (kader) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), dan Martini, et al (2018). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (kader). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang timbul dari evaluasi terhadap pengalaman kerja (Robbins & Judge, 2022). Teori Discrepancy menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima individu (Yuddy & Ferdianto, 2023). Dalam konteks kader, kepuasan dapat dipengaruhi oleh penghargaan sosial, dukungan pemerintah, serta rasa kebermaknaan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif maupun negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kondisi kerja, serta peluang pengembangan diri. Kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan, yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung lebih produktif, loyal, dan termotivasi dalam bekerja, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja menunjukkan keselarasan antara kebutuhan individu dengan tuntutan pekerjaan yang mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik (Sunyoto, 2012; Afandi, 2018; Mangkunegara, 2018; Rofiliana & Rofiuddin, 2021; Mare et al., 2022).

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelititan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (kader). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat

HUBUNGAN SIMULTAN MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

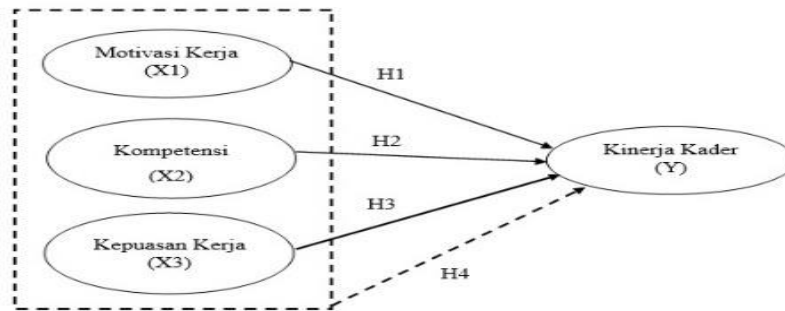
Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (kader) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (kader).

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelititan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (kader).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat.

Berdasarkan hipotesis diatas maka disusunlah suatu kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

————— : pengaruh parsial
 - - - - - : pengaruh simultan

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) secara empiris melalui analisis statistik (Sugiyono, 2022). Penelitian eksplanatori bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2021). Penelitian dilaksanakan pada Kader Surabaya Hebat (KSH) di Kelurahan Balongsari, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari yang berjumlah 144 kader. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{144}{1 + 144(0,1)^2}$$

$$n = 59$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh sampel sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden (Sugiyono, 2022).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) dan data Sekunder, diperoleh dari dokumen kelurahan, laporan kegiatan KSH, serta literatur ilmiah yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik dengan tahapan Uji Instrumen:

Uji Validitas yang dilakukan dengan melihat nilai Corrected Item-Total Correlation. Item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas yang menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha > 0,60 (Sugiyono, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Responden penelitian berjumlah 59 orang, didominasi perempuan (98,3%). Sebagian besar berusia 41–50 tahun (49,2%), berpendidikan SMA/SMK (62,7%), dan memiliki masa kerja 1–10 tahun (55,9%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa kader didominasi kelompok usia dewasa dengan pengalaman sosial yang memadai serta latar belakang pendidikan menengah yang mendukung pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 4,18 (kategori tinggi), Kompetensi memperoleh rata-rata 4,36 (kategori sangat tinggi), Kepuasan kerja memiliki rata-rata 3,86 (kategori tinggi) dan Kinerja kader memperoleh rata-rata 4,41 (kategori sangat tinggi). Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum KSH di Kelurahan Balongsari memiliki kondisi psikologis dan kapasitas kerja yang baik.

Seluruh item pernyataan dinyatakan valid ($\text{sig} < 0,05$) dan reliabel (Cronbach’s Alpha $> 0,6$). Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal ($\text{Sig. } 0,200 > 0,05$), tidak terjadi multikolinearitas ($\text{VIF} < 10$), serta tidak terdapat heteroskedastisitas ($\text{Sig. } > 0,05$). Dengan demikian, model regresi layak digunakan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 2,964 + 0,635X_1 + 0,685X_2 + 0,110X_3$

Uji Instrumen Penelitian

t-Test (Partial Test)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis pertama dilakukan melalui uji t

Tabel 1. Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig
Motivasi Kerja	5,441	0,000
Kompetensi	6,316	0,000
Kepuasan Kerja	2,335	0,023

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan:

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader ($t = 5,441$; $\text{sig} = 0,000$). Temuan penelitian ini juga konsisten dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari et al. (2017), Suparman et al. (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), serta Dharma (2018), yang secara umum menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun anggota organisasi.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader ($t = 6,316$; $\text{sig} = 0,000$). Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu, antara lain yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al. (2020), serta Martini et al. (2018). Beragam studi tersebut secara konsisten membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maupun kader dalam berbagai konteks organisasi.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader ($t = 2,335$; $\text{sig} = 0,023$). Temuan penelitian ini diperkuat oleh berbagai hasil penelitian terdahulu, antara lain yang dilakukan oleh Azhari et al. (2021), Paparang et al. (2021), Adha et al. (2019), Hendrayana et al. (2021), serta Egenius et al. (2020). Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun kader dalam berbagai jenis organisasi.

Uji F (Simultan).

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh simultan variabel Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kader. Metode yang digunakan adalah uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Tabel 2. Hasil Uji F

F	Sig
47,994	0,000

Uji simultan (uji F) menunjukkan ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader ($F = 47,994$; $sig = 0,000$). Secara teoretis, temuan penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang memandang motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja sebagai elemen-elemen yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan dalam membentuk kinerja individu. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai apabila organisasi mampu mengelola dan menyinergikan ketiga aspek tersebut secara efektif dan berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader Kader Surabaya Hebat (KSH) Kelurahan Balongsari, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki kader, semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sosial kemasyarakatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja, sehingga kader yang memiliki dorongan kuat untuk berkontribusi cenderung lebih aktif, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan program-program KSH.

Selain motivasi kerja, kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi modal utama dalam menunjang efektivitas pelaksanaan tugas. Kader yang memiliki kompetensi memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih tepat, profesional, dan adaptif terhadap berbagai dinamika sosial di lapangan. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya meningkatkan kualitas output kerja, tetapi juga memperkuat kapasitas kader dalam memberikan pelayanan yang responsif kepada masyarakat.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader. Kader yang merasakan kepuasan terhadap peran, lingkungan kerja, serta hubungan organisasi menunjukkan tingkat komitmen dan keterlibatan yang lebih tinggi. Kepuasan kerja menciptakan kondisi emosional positif yang mendorong loyalitas, semangat kerja, dan kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan aspek psikologis dan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan kinerja kader.

Secara simultan, motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi antara faktor psikologis, kemampuan individu, dan kondisi kerja yang mendukung. Peningkatan kinerja kader KSH tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan terpadu melalui penguatan motivasi, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan pengelolaan ketiga variabel tersebut secara komprehensif, efektivitas pelaksanaan program KSH dalam mendukung pembangunan sosial di tingkat kelurahan dapat terus ditingkatkan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat (KSH) di

Kelurahan Balongsari Kecamatan Tandes Kota Surabaya, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kader. Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal, kebutuhan akan penghargaan, serta aktualisasi diri menjadi faktor pendorong kader dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Kompetensi terbukti juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengetahuan, keterampilan teknis, serta kemampuan komunikasi sosial kader merupakan faktor utama dalam mendukung efektivitas pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat. Kader yang memiliki kompetensi tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih tepat, akurat, dan bertanggung jawab. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Kondisi kerja yang mendukung, hubungan sosial yang harmonis, serta adanya penghargaan atas kontribusi kader meningkatkan komitmen dan kualitas kerja mereka. Secara simultan, motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSH, yang berarti peningkatan kinerja kader memerlukan pendekatan yang terintegrasi dan komprehensif.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Pemerintah Kota Surabaya, khususnya dalam pengelolaan Kader Surabaya Hebat, bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui pemberian insentif, tetapi juga perlu diimbangi dengan pelatihan peningkatan kompetensi, pembinaan berkelanjutan, serta sistem penghargaan yang mendorong motivasi intrinsik kader.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah Pemerintah Kota Surabaya dan pihak kelurahan perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi kader secara berkala, khususnya dalam penggunaan teknologi pelaporan dan keterampilan komunikasi sosial. Selain itu, perlu adanya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur untuk memastikan setiap kader mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Penguatan motivasi kader dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan non-finansial seperti sertifikat apresiasi, pengakuan publik, serta peluang pengembangan diri. Di sisi lain, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, koordinasi yang baik, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau dukungan organisasi sebagai faktor yang mungkin memengaruhi kinerja kader, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., et al. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Volkasi*, Vol. 2 No 1 Januari 2019.
- Amalia, S. dan Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol.10, No.2, Desember 2016.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, VOL. 1, NO. 2, April 2021.
- Azhari, Z., et al, (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*, 23 (2) 2021. Efendi, R., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan sistem manajemen sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 123–134.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 210–219.
- FoEh, J., & Papote, M. (2021). Kompetensi aparatur desa dalam meningkatkan efektivitas kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 45–56.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lebang, A., & Paulina, R. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 14(2), 101–112.
- Mare, R., Londa, V., & Palar, N. (2022). Peran kader dalam pembangunan berbasis komunitas. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 11(2), 156–168.
- Mona, A., & Kurniawan, H. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 77–86.
- Paparang, R., Lengkong, V., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 9(3), 102–111.
- Pemkot Surabaya. (2025). *Profil Kader Surabaya Hebat (KSH)*. Pemerintah Kota Surabaya.
- Priyatno, D. (2022). *Cara mudah olah data dengan SPSS*. Andi Offset.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Seran, J., Meko, A., & Lobo, R. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(1), 34–45.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Usman, H. (2022). Manajemen kinerja sektor publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(1), 1–12.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- Yuddy, R., & Ferdianto, F. (2023). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 55–66.