



Pengaruh Status Kepegawaian dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI

Tomy Susanto, Harries Madiistriyatni, I Gede Adiputra

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 22, 2026

Revised March 02, 2026

Accepted March 02, 2026

Available online March 16, 2026

Kata Kunci :

Status Kepegawaian, Kompetensi,
Kinerja Pegawai, Manajemen
Sumber Daya Manusia

Keywords:

*Employment Status, Competence,
Employee Performance, Human
Resource Management*



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by
CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh status kepegawaian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI sebanyak 3.000 orang, dengan sampel sebanyak 97 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis deskriptif, regresi linier sederhana, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 57,8%, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,0%, serta secara simultan status kepegawaian dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 73,2%. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan status kepegawaian yang adil dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan implikasi praktis bagi perumusan kebijakan pengelolaan pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of employment status and competence on employee performance at the Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia (DPR RI). The research employed a quantitative approach with descriptive and verification designs. The population consisted of 3,000 employees, with a sample of 97 respondents selected using simple random sampling. Data were collected through a closed-ended questionnaire and analyzed using classical assumption tests, descriptive analysis, simple linear regression, and multiple linear regression. The results indicate that employment status has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 57.8%, competence has a positive and significant effect with a contribution of 41.0%, and simultaneously employment status and competence explain 73.2% of the variance in employee performance. These findings highlight the importance of fair employment status management and continuous competence development in improving public sector employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik (Cahyadi et al., 2023). Dalam konteks organisasi pemerintahan, SDM memiliki peran yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, kualitas kebijakan, serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap negara. Perubahan lingkungan strategis yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan transparansi, akuntabilitas, dan profesionalisme aparatur negara

*Corresponding author

E-mail addresses: tsanto85@gmail.com (Tomy Susanto)

menuntut organisasi publik untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya secara berkelanjutan (Mahmudi & Msi, 2005).

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) merupakan salah satu institusi strategis dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. Lembaga ini berfungsi sebagai unsur penunjang yang memberikan dukungan administratif, teknis, dan keahlian kepada DPR RI dalam menjalankan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Dengan kompleksitas tugas yang tinggi, Sekretariat Jenderal DPR RI membutuhkan pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga memiliki integritas, loyalitas, serta komitmen kerja yang tinggi.

Namun, dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI, masih ditemukan berbagai tantangan yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu isu utama adalah keberagaman status kepegawaian yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta pegawai non-ASN atau tenaga kontrak. Perbedaan status ini sering kali diikuti oleh perbedaan hak, kewajiban, jaminan kesejahteraan, serta peluang pengembangan karier, yang pada akhirnya dapat memengaruhi persepsi keadilan dan motivasi kerja pegawai.

Status kepegawaian tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif atau legal formal, tetapi juga memiliki dimensi psikologis dan sosiologis yang memengaruhi perilaku kerja individu. Pegawai dengan status tetap umumnya memiliki rasa aman kerja (*job security*) yang lebih tinggi, sehingga cenderung menunjukkan loyalitas dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Sebaliknya, pegawai dengan status kontrak atau tidak tetap sering kali menghadapi ketidakpastian karier, yang dapat berdampak pada tingkat motivasi dan keterikatan kerja (*employee engagement*) (Budiono et al., 2024).

Selain status kepegawaian, kompetensi pegawai juga merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja. Kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dalam era birokrasi modern yang semakin terdigitalisasi, tuntutan kompetensi pegawai semakin kompleks, meliputi penguasaan teknologi informasi, kemampuan analisis kebijakan, komunikasi organisasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan regulasi dan dinamika politik (Ruki, 2024).

Ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, dan tidak tercapainya target kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan berkelanjutan menjadi agenda strategis dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik (Sabuhari & Arilaha, 2025).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa status kepegawaian dan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi pemerintahan daerah atau sektor swasta, sehingga kajian empiris yang secara khusus meneliti pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks lembaga legislatif nasional masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh status kepegawaian dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta memberikan implikasi praktis bagi perumusan kebijakan pengelolaan pegawai yang lebih adil, profesional, dan berbasis kinerja.

2. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola manusia sebagai aset organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Coulter (Robbins & Coulter, 2022), MSDM mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Dalam sektor publik, MSDM memiliki peran penting dalam memastikan bahwa aparatur negara memiliki kapasitas dan integritas yang memadai untuk menjalankan tugas pemerintahan.

Status Kepegawaian

Status kepegawaian merujuk pada kedudukan formal pegawai dalam organisasi berdasarkan hubungan kerja dan dasar hukum pengangkatannya. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membedakan status kepegawaian menjadi PNS dan PPPK, sementara di luar itu terdapat pegawai non-ASN atau tenaga kontrak. Hasibuan (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa status kepegawaian memengaruhi rasa aman kerja, loyalitas, dan motivasi pegawai. Pegawai dengan status tetap cenderung memiliki komitmen jangka panjang yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan status kontrak.

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kinerja efektif atau unggul (Spencer & Spencer, 2008). Kompetensi menjadi prasyarat utama bagi pegawai untuk melaksanakan tugas secara profesional. Dalam organisasi publik, pengembangan kompetensi pegawai merupakan investasi strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja kelembagaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja. Kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya organisasi.

Hubungan Status Kepegawaian, Kompetensi, dan Kinerja

Teori dan temuan empiris menunjukkan bahwa status kepegawaian dan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Status kepegawaian yang memberikan kepastian dan keadilan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, sementara kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Status kepegawaian dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Lokasi penelitian adalah Sekretariat Jenderal DPR RI. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai sebanyak 3.000 orang. Sampel penelitian berjumlah 97 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Variabel status kepegawaian diukur melalui dimensi kepastian hubungan kerja, hak dan kewajiban, jaminan kesejahteraan, dan peluang pengembangan karier. Variabel kompetensi diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan inisiatif.

Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis deskriptif, regresi linier sederhana, dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistic (Mukhid, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 97 pegawai yang berasal dari berbagai unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Karakteristik responden menunjukkan keberagaman status kepegawaian, tingkat pendidikan, masa kerja, serta jabatan struktural dan fungsional. Keberagaman ini mencerminkan kondisi riil organisasi dan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai persepsi pegawai terhadap status kepegawaian, kompetensi, dan kinerja.

Dari sisi status kepegawaian, responden terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta pegawai non-ASN. Perbedaan status ini menjadi konteks penting dalam memahami variasi persepsi dan sikap kerja pegawai. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan strata satu dan strata dua, yang menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki modal intelektual yang memadai untuk melaksanakan tugas organisasi.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel status kepegawaian berada pada kategori baik. Responden pada umumnya menyatakan bahwa status kepegawaian memberikan

kepastian hubungan kerja, kejelasan hak dan kewajiban, serta jaminan kesejahteraan yang relatif memadai. Namun demikian, beberapa responden, khususnya dari kelompok pegawai non-ASN, masih merasakan adanya keterbatasan dalam peluang pengembangan karier dan jaminan keberlanjutan pekerjaan.

Variabel kompetensi juga berada pada kategori baik. Mayoritas responden menilai bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi teknis, seperti penguasaan prosedur kerja dan regulasi, dinilai cukup tinggi. Namun, kompetensi non-teknis, seperti kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan penguasaan teknologi informasi, masih perlu ditingkatkan secara berkelanjutan.

Sementara itu, variabel kinerja pegawai menunjukkan kategori baik hingga sangat baik. Indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab memperoleh skor tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI telah menunjukkan kinerja yang positif dalam mendukung pelaksanaan tugas lembaga.

Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 57,8% menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh status kepegawaian. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepastian status kerja, kejelasan hak dan kewajiban, serta jaminan kesejahteraan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa status kepegawaian memengaruhi rasa aman kerja dan loyalitas pegawai. Pegawai dengan status yang jelas dan stabil cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, sehingga terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal. Dalam konteks Sekretariat Jenderal DPR RI, kepastian status kepegawaian menjadi faktor penting mengingat kompleksitas dan tekanan kerja yang tinggi dalam mendukung fungsi DPR RI.

Dari perspektif empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa pegawai dengan status tetap menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan status tidak tetap. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan dalam persepsi keadilan, keamanan kerja, dan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, pengelolaan status kepegawaian yang adil dan transparan menjadi prasyarat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi linier sederhana juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 41,0%. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor determinan yang memengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya, mengambil keputusan yang tepat, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Dalam konteks organisasi publik yang kompleks seperti Sekretariat Jenderal DPR RI, kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga aspek perilaku, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan integritas.

Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan langsung dengan kinerja unggul. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, mampu memecahkan masalah, dan menunjukkan inisiatif dalam bekerja.

Namun demikian, kontribusi kompetensi terhadap kinerja yang lebih rendah dibandingkan status kepegawaian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi perlu diimbangi dengan kebijakan organisasi yang mendukung. Tanpa dukungan sistem kepegawaian yang adil dan memberikan kepastian, kompetensi yang dimiliki pegawai tidak akan sepenuhnya teraktualisasi dalam bentuk kinerja yang optimal.

Pengaruh Status Kepegawaian dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa status kepegawaian dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 73,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepastian status kepegawaian dan kompetensi yang memadai merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor struktural dan individual. Status kepegawaian berperan sebagai faktor struktural yang memberikan kepastian dan rasa keadilan, sementara kompetensi berperan sebagai faktor individual yang menentukan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dalam konteks Sekretariat Jenderal DPR RI, implikasi temuan ini sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus dilakukan secara holistik dengan memperhatikan aspek status kepegawaian dan pengembangan kompetensi secara simultan. Kebijakan yang hanya berfokus pada peningkatan kompetensi tanpa memperhatikan keadilan status kepegawaian berpotensi menghasilkan kinerja yang tidak optimal.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa status kepegawaian dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memiliki implikasi teoretis dalam memperkuat teori MSDM terkait hubungan antara status kerja, kompetensi, dan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan Sekretariat Jenderal DPR RI dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adil, inklusif, dan berbasis kompetensi.

6. REFERENSI

- Budiono, A., Wasino, H., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi*. Mega Press Nusantara.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mahmudi, M., & Msi, A. K. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif*. Jakad Media Publishing.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Deepublish.
- Sabuhari, R., & Arilaha, M. A. (2025). *Fleksibilitas dan kompetensi sumber daya manusia sebagai pendorong kinerja karyawan*. Kamiya Jaya Aquatic.

Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.