

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah salah satu bagian penting, karena kajian pustaka berfungsi untuk memberikan landasan teoritis tentang penelitian tersebut mengapa perlu dilakukan dalam kaitannya dengan kerangka pengetahuan. Kajian pustaka merupakan suatu proses penelaahan atau pengkajian terhadap berbagai literatur atau sumber kepustakaan yang diarahkan untuk menemukan landasan teoritis yang kuat serta memiliki tingkat kebenaran yang tinggi. Tujuan dari kajian pustaka adalah untuk memahami status terkini pengetahuan tentang topik tersebut, melihat perkembangan yang terjadi, dan mengidentifikasi kesenjangan atau celah pengetahuan yang dapat diisi melalui penelitian baru.

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu upaya peneliti dalam rangka mencari perbandingan dalam suatu penelitian. Kajian penelitian terdahulu dapat membantu peneliti dalam memosisikan serta menunjukkan orisinalitas sebuah penelitian. Kajian penelitian terdahulu juga membantu peneliti untuk menemukan inspirasi baru, walaupun lokasi dan masalahnya tidak sama persis tetapi itu sangat membantu peneliti agar bisa menemukan sumber-sumber pemecahan masalah dalam penelitian.

Tabel 2 1 Kajian Penelitian Terdahulu

Nama (Name)	Yuni Astria Safitri	Rosmaini, Harudy Tanjung	Nofi Naifatul Muslimah
Jenis Luaran Laporan Penelitian	Jurnal Studia Administrasi	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
Tahun	2020	2019	2016
Universitas (University)	Institut Pahlawan 12 Bangka Belitung	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan	Universitas Islam Kadiri Kediri
Judul (Title)	Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan (Studi kasus Kelurahan Bukit Betung)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
Latar Belakang Historis (Historical Background)	Kualitas pelayanan publik menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada masyarakat. Aparatur pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, serta responsif terhadap kebutuhan	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya, salah satunya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal. Namun masih ada pegawai menganggap	Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Kompetensi

	<p>masyarakat. Tingkat kualitas pelayanan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat. Tingkat kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik pada suatu instansi pemerintahan. Kondisi tersebut</p>	<p>kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional, walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan pengalaman saja. Serta peningkatan kinerja pegawai di berikan motivasi dan kepuasan kerja pegawai berhubungan serta dengan kinerja pegawai.</p>	<p>karyawan yang meliputi pengetahuan dan keterampilan menjadi unsur penting yang mendukung kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kondisi tersebut menjadi perhatian pada CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri, dimana kompetensi karyawan dipandang sebagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.</p>
--	---	---	---

	<p>mendorong perlunya kajian mengenai hubungan antara kompetensi pegawai dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.</p>		
<p>Konteks Kekinian Terkait dengan Topik (Current Context)</p>	<p>Peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi tuntutan yang semakin penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kelurahan. Aparatur pemerintah dituntut memiliki kompetensi yang memadai agar mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Tingkat kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada</p>	<p>Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang di dalam meningkatkan kinerja pegawai di antaranya harus memperhatikan kompetensi dan motivasi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal.</p>	<p>Peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan dan tuntutan kerja yang semakin kompleks. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kondisi tersebut menjadi perhatian bagi CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri, dimana kompetensi karyawan yang</p>

	<p>masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan kompetensi pegawai sebagai aspek penting yang perlu dikaji dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik.</p>		<p>meliputi pengetahuan dan keterampilan dipandang sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya</p>
<p>Teori-teori yang Telah dan Sedang Dipergunakan Peneliti Lain (<i>Theories Underpinning</i>)</p>	<p>Menurut Spencer dan Spencer (dalam Batinggi dan Ahmad, 2014:5.22) ada indikator yang terdiri dari pengetahuan, keahlian, dan sikap. Adapun untuk variabel kualitas pelayanan publik menurut Fitzsimmons, Zeithami, dan Bitner yang dikutip oleh Tjiptono (dalam Mulyadi, 2016:192) ada lima indikator dalam pelayanan publik yaitu <i>realibility</i> (keandalan), <i>tangibles</i> (bukti langsung), <i>responsiveness</i> (daya tanggap),</p>	<p>Teori Kompetensi menurut Wibowo (2011) yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, budaya organisasi, emosi, dan kemampuan intelektual. Teori motivasi menurut Herzberg dalam Priansa (2014) yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Teori kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010) yaitu pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kedisiplinan, moral kerja dan gaji atau kompensasi. Serta adapun teori kinerja menurut</p>	<p>Menganalisis hubungan kompetensi dengan peningkatan kinerja menggunakan teori kompetensi (<i>competency theory</i>) Spencer & Spencer (dalam Palan 2007:62) yaitu terdiri pengetahuan dan keterampilan.</p>

	<i>assurance</i> (jaminan), dan <i>emptahy</i> (empati).	Bernardin & Russel (2013) yaitu ada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antar perorangan.	
Mendudukan terminologi-terminologi yang relevan yang dipergunakan dalam berbagai penelitian sejenis (Terminology) Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel kompetensi pegawai dengan kualitas pelayanan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berkaitan dengan pelayanan di Kelurahan Bukit Betung. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis statistik dengan regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan.	Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan dan keterampilan, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel terikat dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pada CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri. Analisis data dilakukan

			menggunakan analisis regresi linier sederhana.
Penjelasan bukti-bukti terkait pentingnya topik riset ini (Significant) Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan di Kelurahan Bukit Betung. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memberikan kontribusi sebesar 13,6% terhadap kualitas pelayanan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, meskipun masih terdapat faktor lain di luar kompetensi pegawai yang juga mempengaruhi kualitas pelayanan publik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Utama Mandiri Lestari, analisis data menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi sebesar 65,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dalam melaksanakan

			pekerjaan pada perusahaan tersebut.
Penjelasan keunggulan penelitian yang dilakukan (Research Gap)	Berfokus pada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan pada tingkat kelurahan. Penelitian tersebut menekankan hubungan antara variabel kompetensi pegawai dengan variabel kualitas pelayanan publik yang diterima oleh masyarakat.	Berfokus pada pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah. Fokus penelitian tersebut tidak hanya menempatkan kompetensi sebagai variabel utama, tetapi juga menggabungkannya dengan variabel motivasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Objek penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Berfokus pada pengaruh kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri dengan objek penelitian pada sektor perusahaan swasta. Fokus penelitian hanya menempatkan kompetensi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi bisnis.

Sumber: Jurnal Terdahulu dan Diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan topik yang dikaji oleh peneliti, maka judul penelitian yang diajukan oleh peneliti yaitu “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia

terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Bandung” layak untuk dikaji dan diteliti. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kualitas pelayanan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintahan maupun pada organisasi swasta.

Penelitian terdahulu memberikan kontribusi terhadap pengembangan khazanah keilmuan yang dapat mendukung peneliti untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas dan orisinal. Serta adanya penelitian terdahulu dapat dijadikan panduan di dalam melakukan penelitian.

2.1.2 Konsep Administrasi Publik

Administrasi adalah suatu proses yang melibatkan pengorganisasi, perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, administrasi tidak hanya terbatas pada sektor publik, tetapi juga mencakup sektor swasta dan organisasi non-profit. Administrasi berfungsi sebagai jembatan antara tujuan organisasi dan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Secara umum, administrasi dapat didefinisikan sebagai “proses pengelolaan dan pengorganisasian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Administrasi adalah “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Definisi ini menunjukkan bahwa administrasi melibatkan serangkaian fungsi yang saling terkait dan berkesinambungan. Administrasi juga berfungsi untuk mengkoordinasikan berbagai aktivitas dan fungsi dalam

organisasi. Ini memastikan bahwa semua bagian organisasi dalam organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam hal ini, administrasi berperan sebagai penghubung antara berbagai departemen dan tim, sehingga menciptakan sinergi yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, administrasi juga berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Administrasi Publik adalah cabang dari ilmu administrasi yang berfokus pada pengelolaan dan pelaksanaan kebijakan publik. Ini mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah dan lembaga publik dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat. Administrasi publik berperan penting dalam pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan program, serta evaluasi kebijakan yang berdampak pada kehidupan masyarakat. Secara umum, administrasi publik dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan sumber daya publik untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, administrasi publik tidak hanya melibatkan pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga sumber daya finansial, material, dan informasi. Tujuan utama dari administrasi publik adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memastikan, bahwa layanan publik disampaikan dengan baik dan efisien.

Administrasi publik juga mencakup berbagai fungsi, seperti perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, dan evaluasi kebijakan. Proses ini melibatkan

interaksi antara pemerintah, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya. Administrasi publik yang efektif harus mampu mengintegrasikan semua elemen ini untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam praktiknya, administrasi publik beroperasi dalam berbagai konteks, termasuk pemerintahan lokal, regional, dan nasional. Ini juga mencakup lembaga-lembaga non-pemerintah yang berperan dalam penyediaan layanan publik. Administrasi publik harus mampu beradaptasi dengan perubahan sosial, politik dan ekonomi yang terjadi di masyarakat. Oleh karena itu penting bagi para profesional dalam bidang ini untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang dinamika yang mempengaruhi kebijakan dan layanan publik. Administrasi publik merupakan cabang ilmu administrasi yang membahas penyelenggaraan pemerintahan serta pelaksanaan kebijakan publik dalam rangka mencapai tujuan negara. Administrasi publik menekankan pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, dan pengendalian dalam organisasi pemerintahan agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan memiliki posisi yang menguntungkan tergantung pada masalah yang terkait dengan informasi, kemampuan, dan perspektif. Kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan, dimana batasan tersebut tersusun dari kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers* (Zainal et al., 2015).

Pengertian kompetensi oleh (Moehariono, 2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer (dalam Edison, 2018) ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Titik fokus dari bagian manajemen sumber daya manusia terletak pada pengawasan SDM dalam elemen komunikasi antar pekerjaan spesialis yang akan memiliki berbagai kepentingan. Seperti yang ditunjukkan oleh Stoner, manajemen SDM mengingat manfaat SDM yang menguntungkan untuk dorongan mencapai tujuan organisasi dan kebutuhan spesialis individu. Sebagaimana dijelaskan di atas, kompetensi secara konstan dihubungkan dengan kinerja baik, kinerja individu maupun kinerja otoritatif. Meskipun demikian, ada

komponen penentu lain yang tidak kalah pentingnya, yaitu seberapa besar tugas organisasi dalam menciptakan kembali eksekusi pekerja agar dapat menghasilkan keterampilan yang serius. Hal ini karena kemampuan akan muncul sekaligus meningkatkan kompetensi individu pekerja secara akurat. Memberikan ukuran pekerjaan yang benar melalui saluran sirkulasi kekuasaan adalah salah satu bentuk penggerak kemampuan pekerja untuk melahirkan keterampilan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi yang memegang peran sebagai penggerak segala kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai aset organisasi yang memiliki kemampuan, pengetahuan, sikap, dan potensi untuk dikembangkan. Tanpa SDM yang kompeten, berbagai sumber daya lain seperti teknologi, modal, dan sistem tidak akan berfungsi secara optimal.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) SDM adalah manusia yang bekerja sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam organisasi. SDM merupakan aset yang sangat penting karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas manusianya. Dan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa SDM adalah faktor sentral dalam suatu organisasi karena perannya sebagai pelaku perencana dan pelaksana kegiatan organisasi. Kualitas SDM sangat menentukan pencapaian visi dan misi organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang

yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Kompetensi Sumber Daya Manusia

Jenis kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam (Edison et al., 2018) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Definisi dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi Intelektual

Kapasitas adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Indikator kompetensi intelektual yaitu:

a. Berprestasi

Berprestasi adalah keinginan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.

b. Kepastian kerja

Kepastian kerja adalah keinginan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis

dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data dan informasi yang akurat.

c. Inisiatif

Inisiatif adalah keinginan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.

d. Penguasaan informasi

Penguasaan informasi adalah kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat dan juga berdasarkan pengalaman serta pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja.

e. Berpikir analitik

Berpikir analitik adalah kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih terinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis atau bertahap berdasarkan pendekatan logika.

f. Berpikir konseptual

berpikir konseptual adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan memahami akar permasalahan atau komponen masalah yang sedang terjadi pada perusahaan.

g. Keahlian praktikal

Keahlian praktikal adalah keahlian menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta keinginan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

h. Kemampuan linguistic

Kemampuan linguistic adalah kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan maupun tulisan untuk kemudian didiskusikan atau dialogkan sehingga terbentuk persamaan persepsi.

i. Kemampuan naratif

Kemampuan naratif adalah kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita atau perumpamaan.

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sifat dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan sehingga pola emosi karyawan lebih relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Indikator kompetensi emosional yaitu:

a. Sensitifitas atau saling pengertian

Sensitifitas atau saling pengertian yaitu, kemampuan dan keinginan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, tetapi berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain.

b. Pengendalian diri

Pengendalian diri yaitu, kemampuan untuk mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun yang terjadi.

c. Percaya diri

Percaya diri yaitu, keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian dan kemampuan yang positif.

d. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi yaitu, kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat perubahan situasi.

e. Komitmen pada organisasi

Komitmen pada organisasi yaitu, kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk membangun hubungan kerja sama dengan orang lain yang bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Indikator kompetensi sosial adalah:

a. Pengaruh dan dampak

Pengaruh dan dampak yaitu, kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagai pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan idenya.

b. Kesadaran berorganisasi

Kesadaran berorganisasi yaitu, kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan dengan baik di dalam organisasi maupun pihak-pihak eksternal perusahaan.

c. Membangun hubungan kerja

Membangun hubungan kerja yaitu, kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja yang sama agar hubungan tetap hangat dan akrab.

d. Mengembangkan orang lain

Mengembangkan orang lain yaitu, kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan dan memberi wewenang untuk meningkatkan partisipasi bawahannya.

e. Mengarahkan bawahan

Mengarahkan bawahan yaitu, kemampuan karyawan memerintah, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan.

f. Strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

g. Kerja tim

Kerja tim yaitu, keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

h. Kepemimpinan kelompok

Kepemimpinan kelompok yaitu, keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok yang mampu menjadi teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

2.1.3.2 Karakteristik Kompetensi

Spencer dalam (Wibowo, 2017) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Wibowo (2007:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yaitu manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical atau operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya

Manusia

Spencer dan Spencer dalam (Edison et al., 2018) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang melekat pada diri individu dan memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap atau karakteristik pribadi (*attitude*).

Pengetahuan merupakan faktor penting dalam membentuk kompetensi karena berkaitan dengan pemahaman individu terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, maupun pengalaman kerja yang relevan. Semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kompetensi yang dapat ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas.

Keterampilan juga menjadi faktor yang memengaruhi kompetensi. Keterampilan mencerminkan kemampuan teknis maupun non-teknis dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. (Moehariono, 2014) menyatakan bahwa keterampilan berkembang melalui latihan, pengalaman, serta pembiasaan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, individu yang memiliki kesempatan untuk terus berlatih dan mengembangkan diri cenderung memiliki tingkat kompetensi yang lebih baik.

Selain pengetahuan dan keterampilan, sikap atau karakteristik pribadi turut memengaruhi kompetensi seseorang. Sikap mencakup nilai, motivasi, serta komitmen individu dalam menjalankan pekerjaannya. Spencer dan Spencer dalam (Edison et al., 2018) menekankan bahwa karakteristik pribadi yang positif akan mendorong perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, kompetensi sumber daya manusia dipengaruhi oleh kombinasi antara pengetahuan yang dimiliki, keterampilan yang dikuasai, serta sikap yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari.

2.1.3.4 Dimensi Kompetensi

Menurut (Edison et al., 2018) menyatakan bahwa dimensi kompetensi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien
3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, indikator kompetensi adalah ilmu pengetahuan untuk mengetahui standar yang dapat diterapkan oleh instansi atau organisasi terhadap pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.1.4 Kinerja Pegawai

Menurut (Mamik & Syarif, 2016), kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. (Rivai 2006:33)

mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja seorang pegawai berperan penting karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya di dalam organisasi atau instansi secara optimal. Kinerja pegawai merupakan kemampuan dimana individu-individu atau kelompok pegawai di dalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Sudarmanto, 2011). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014).

Kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan. Penilaian prestasi kerja adalah suatu cara dalam melaksanakan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Kinerja pegawai adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan sesuai dengan tanggung jawabnya, menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan.

2.1.4.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi pegawai kepada perusahaan selama periode tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. (Widodo, 2018) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 4 kriteria, yaitu:

1. Relevan artinya ukurannya harus cocok dengan karakteristik pekerjaan yang dinilai
2. Bermakna artinya kriteria yang digunakan harus berhubungan dengan tujuan perusahaan atau organisasi
3. Praktis artinya ukuran harus dapat secara efektif dan efisien dilakukan
4. Tidak biasa artinya elemen yang diukur harus didasarkan karakteristik pekerjaannya bukan orangnya

Sedangkan menurut Hamali (2018) Tujuan dari kegiatan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Membantu supervisor dalam perusahaan dalam membuat tentang kompensasi relatif
2. Membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan
3. Membuka saluran komunikasi antara supervisor dan bawahan
4. Memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana pegawai melakukan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017), tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan penilaian kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yaitu:

1. Tujuan evaluasi (*Evaluation*)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus basis dari pendekatan evaluasi dilihat dari telah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat. Pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup bonus karyawan dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-

keputusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan pegawai untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

2 Tujuan pengembangan (*Development*)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir. Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Mengukuhkan dan menopang kinerja
2. Meningkatkan kinerja
3. Menentukan tujuan-tujuan progres karier
4. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

2.1.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Rohiyah (2020) menyatakan, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya
3. Kepribadian merupakan seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya

4. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan
5. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
6. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya
7. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi
8. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan
9. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja
10. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja
11. Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi atau instansi dalam bekerja
12. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Menurut Ferry Setiawan (2014), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kesesuaian jam kerja
Merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi atau instan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran
3. Tingkat kehadiran pegawai
Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu
4. Kerjasama Antar Pegawai
Merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di antaranya :

1. Spesifik
2. Terukur
3. Realistis
4. Memiliki batas waktu pencapaian
5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

Menurut Miner dalam (Sudarmanto, 2018) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan pencemaran
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.5 Konsep Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Sekretariat DPRD) merupakan unsur perangkat daerah yang dibentuk untuk memberikan dukungan administratif, teknis, dan operasional kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai lembaga legislatif daerah. Dalam sistem pemerintahan daerah, DPRD memiliki peran strategis sebagai representasi rakyat yang menjalankan fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan. Pelaksanaan ketiga fungsi tersebut memerlukan dukungan manajerial dan administratif yang profesional, sehingga keberadaan Sekretariat DPRD menjadi komponen penting dalam menunjang efektivitas kerja kelembagaan DPRD.

Secara konseptual, sekretariat dapat diartikan sebagai unit organisasi yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan ketatausahaan, pelayanan administrasi, koordinasi program, serta penyediaan fasilitas kerja guna mendukung pelaksanaan tugas pokok suatu lembaga. Menurut Sedarmayanti (2017), fungsi kesekretariatan dalam organisasi publik berperan sebagai pusat pelayanan administrasi (*administrative support system*) yang menjamin kelancaran arus informasi, pengelolaan dokumen, serta koordinasi antar bagian organisasi. Dengan demikian, sekretariat tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana teknis administratif, tetapi juga sebagai penghubung strategis antara unsur pimpinan dengan pelaksana kegiatan organisasi.

Konteks DPRD Sekretariat DPRD berperan sebagai perangkat pendukung (*supporting agency*) yang memfasilitasi seluruh kedewanan, mulai dari persiapan rapat dan persidangan, penyusunan agenda kerja, pengelolaan dokumen legislasi, penyediaan bahan kajian, hingga pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan perlengkapan. Tanpa dukungan yang efektif dari Sekretariat DPRD, pelaksanaan tugas legislatif akan mengalami hambatan administratif dan teknis yang dapat menurunkan kualitas pengambilan keputusan publik. Oleh karena itu, kualitas pelayanan Sekretariat DPRD sangat menentukan produktivitas dan kinerja DPRD secara keseluruhan.

Secara yuridis, kedudukan Sekretariat DPRD telah diatur secara tegas dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, disebutkan bahwa Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Selanjutnya, Peraturan Pemerintahan Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah menjelaskan bahwa Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang secara administratif bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui Sekretaris Daerah, serta secara fungsional bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD. Ketentuan ini menunjukkan adanya posisi unik Sekretariat DPRD yang berada di antara fungsi eksekutif dan legislatif, sehingga menuntut profesionalisme serta netralitas aparatur dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, Sekretariat DPRD Kota Bandung memiliki peran strategis sebagai perangkat daerah yang memberikan dukungan

administratif, teknis, dan operasional terhadap pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPRD. Kompleksitas tugas tersebut menurut aparatur Sekretariat untuk bekerja secara profesional, responsif, serta mampu memberikan pelayanan yang cepat dan akurat. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD tidak hanya ditentukan oleh sistem dan prosedur kerja, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan teori yang digunakan oleh peneliti yang sesuai dengan topik penelitian yang disusun untuk memecahkan suatu permasalahan yang terjadi. Berdasarkan permasalahan yang peneliti temui, peneliti akan mengemukakan teori yang digunakan oleh peneliti kemudian akan menjadi kerangka pemikiran. Peneliti menggunakan kerangka berpikir yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dalil dan pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas, yaitu kompetensi pegawai. Berdasarkan uraian tersebut yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan landasan teori yang berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yaitu : kompetensi (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

1. Teori Kompetensi

Teori Kompetensi menurut (Edison et al., 2018) bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- b. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien
- c. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2. Teori Kinerja

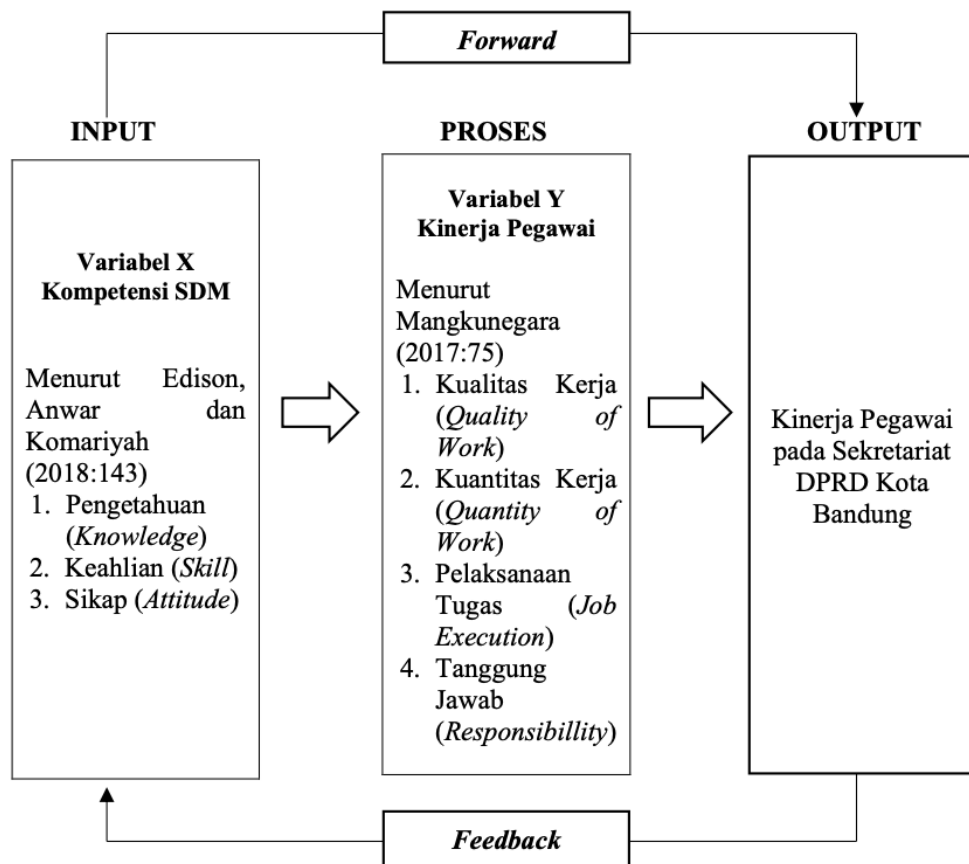
Selanjutnya, peneliti akan menuangkan definisi mengenai kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), menyebutkan dimensi dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- c. Pelaksanaan tugas (*Job Execution*), seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tanggung Jawab (*Responsibility*), kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Penelitian ini menggunakan teori penghubung antara kompetensi dan kinerja pegawai. Edison, Anwar dan Komariyah (2018:143) menyatakan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, Mangkunegara (2017:75) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Teori tersebut menegaskan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai akan memengaruhi hasil kerja yang dicapai. Dengan kata lain, semakin

baik kompetensi pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, teori ini dipilih karena relevan dengan permasalahan penelitian serta memiliki indikator yang jelas dan sesuai dengan kondisi pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung. Mengacu pada kerangka berpikir tersebut, maka peneliti membuat gambar kerangka berpikir penelitian di bawah ini:



Gambar 2 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah oleh peneliti (2026)

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah Ada Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung.

Hipotesis yang didefinisikan di atas tersebut merupakan hipotesis penelitian yang bersifat substantif dan masih memerlukan pembuktian melalui pengujian secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak ada perbedaan pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Bandung
2. $H_1 : \rho \neq 0$, artinya ada perbedaan pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Bandung