YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v6i4.10841

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP INOVASI ORGANISASI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PESISIR SELATAN

The Effect of Human Resource Quality on Organizational Innovation at the DPRD Secretariat of Pesisir Selatan Regency

Qibty Veronica Rahma & Sinta Westika Putri
Universitas Negeri Padang
qibtyveronicarahma@gmail.com; sintawestika@fis.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 10, 2026	Jun 7, 2026	Jun 19, 2026	Jun 24, 2026

Abstract

The quality of human resources is a strategic asset that plays an important role in driving organizational innovation, particularly in government institutions that are required to improve the effectiveness and quality of public services. Although the influence of human resource quality on organizational innovation has been widely examined, most studies still focus on the private sector, while studies on public organizations, particularly within the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD), remain limited. This study aims to analyze the influence of human resource quality on organizational innovation at the Secretariat of the DPRD of Pesisir Selatan Regency. This study used a quantitative approach with an associative survey design, involving 74 employees selected through total sampling. Data were collected through Likert-scale questionnaires and documentation, then analyzed using simple linear regression with the assistance of SPSS version 21. The results of the study show that human resource quality has a positive and significant effect on organizational innovation. Human resource quality, reflected in education level, work

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

skills, productivity, and adaptability, contributes to increasing the organization's capacity to generate and implement innovation. The conclusion of the study affirms that improving human resource quality is an important factor in promoting organizational innovation at the Secretariat of the DPRD of Pesisir Selatan Regency. The implications of this study provide theoretical contributions to the development of public administration studies concerning the relationship between human resource quality and organizational innovation, as well as practical implications for local governments in designing sustainable employee competency development programs.

Keywords: Human Resource Quality; Organizational Innovation; Employees; Public Organization; DPRD Secretariat

Abstrak: Kualitas sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam mendorong inovasi organisasi, terutama pada instansi pemerintahan yang dituntut meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik. Meskipun pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap inovasi organisasi telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor swasta, sedangkan kajian pada organisasi publik, khususnya di lingkungan Sekretariat DPRD, masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei asosiatif, melibatkan 74 pegawai yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang tercermin melalui tingkat pendidikan, keterampilan kerja, produktivitas, dan kemampuan adaptasi berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas organisasi untuk menghasilkan dan mengimplementasikan inovasi. Simpulan penelitian menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendorong inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan. Implikasi penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian administrasi publik mengenai hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan inovasi organisasi, serta implikasi praktis bagi pemerintah daerah dalam merancang program pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia; Inovasi Organisasi; Pegawai; Organisasi Publik; Sekretariat DPRD

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan menghadapi berbagai perubahan lingkungan. Dalam konteks administrasi publik, kualitas sumber daya manusia tidak hanya diukur dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki pegawai, tetapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, produktivitas, kemampuan beradaptasi, serta

kompetensi dalam melaksanakan tugas organisasi secara efektif (Mufida et al., 2025). Menurut (Zulmasyhur et al., 2025) kualitas sumber daya manusia mencerminkan tingkat kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sementara itu, Notoatmodjo dalam (Nurrohmah & Harpain, 2024) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan fisik maupun nonfisik yang memungkinkan seseorang bekerja secara produktif dan profesional. Di era transformasi digital dan reformasi birokrasi saat ini, organisasi sektor publik dituntut untuk memiliki aparatur yang mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi serta perubahan kebutuhan masyarakat (Manik et al., 2024). Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan efektivitas kerja, pengambilan keputusan yang lebih tepat, serta kemampuan organisasi dalam menciptakan pembaruan yang berkelanjutan (Badrianto, 2024). Maka dari itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi kebutuhan penting bagi setiap organisasi pemerintahan untuk meningkatkan daya saing dan kualitas pelayanan publik.

Dalam organisasi publik, kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan organisasi dalam menghasilkan inovasi. Inovasi organisasi menjadi salah satu instrumen penting yang memungkinkan organisasi menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, tuntutan masyarakat, dan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Rogers dalam (Asep et al., 2021) mendefinisikan inovasi sebagai gagasan, praktik, atau objek yang dianggap baru oleh individu maupun organisasi dalam konteks tertentu. Selanjutnya, (Hutagalung & Hermawan, 2018) menjelaskan bahwa inovasi organisasi merupakan penerapan metode atau cara baru dalam pengelolaan organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan keunggulan organisasi. Dalam sektor publik, inovasi tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan teknologi, tetapi juga mencakup pembaruan sistem administrasi, prosedur kerja, tata kelola organisasi, dan pelayanan publik. Pentingnya inovasi juga ditegaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik yang mendorong setiap instansi pemerintah untuk menciptakan berbagai terobosan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi modal utama dalam mendorong lahirnya inovasi yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi publik.

Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan inovasi organisasi dapat dijelaskan melalui teori Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh (Barney &

Clark, 2007). Teori ini menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang dapat menciptakan keunggulan organisasi melalui kemampuan, pengetahuan, kreativitas, dan pengalaman yang dimiliki individu dalam organisasi. Organisasi yang memiliki pegawai berkualitas cenderung lebih mampu menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan metode kerja yang lebih efektif, serta menciptakan berbagai inovasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, teori sinergitas yang dikemukakan oleh Barrolly dalam (Purwanta et al., 2022) menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan sinergi antara kompetensi sumber daya manusia, inovasi, dan kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, menyelesaikan permasalahan secara kreatif, serta menghasilkan pembaruan yang bermanfaat bagi organisasi. Maka dari itu, kualitas sumber daya manusia dipandang sebagai faktor yang berperan penting dalam mendorong terciptanya inovasi organisasi yang berkelanjutan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, maka semakin besar pula peluang organisasi untuk menghasilkan inovasi yang mampu meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik (Pelengkahu et al., 2023).

Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas memberikan pelayanan administratif dan operasional kepada DPRD dalam melaksanakan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam menjalankan tugas tersebut, organisasi dituntut untuk mampu menciptakan sistem kerja yang efektif, efisien, dan inovatif guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD. Namun demikian, berdasarkan Laporan Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024, capaian inovasi organisasi masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Nilai kematangan inovasi yang ditargetkan sebesar 100 persen pada periode 2022–2024 hanya terealisasi sebesar 41 persen pada tahun 2022, meningkat menjadi 51 persen pada tahun 2023, dan mencapai 55 persen pada tahun 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan setiap tahunnya, tingkat inovasi organisasi masih berada jauh di bawah target yang diharapkan. Selain itu, hasil observasi awal menunjukkan masih adanya keterlambatan dalam proses administrasi, pengelolaan arsip yang belum sepenuhnya terdigitalisasi, serta pemanfaatan teknologi informasi yang belum optimal dalam menunjang pekerjaan pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa organisasi masih menghadapi tantangan dalam menciptakan inovasi yang mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Belum optimalnya inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan diduga berkaitan dengan kondisi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2024, jumlah tenaga honorer masih mendominasi dibandingkan pegawai ASN, yaitu sebanyak 43 orang dari total 74 pegawai. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pengembangan kompetensi, stabilitas organisasi, serta keberlanjutan pelaksanaan program inovasi. Selain itu, tingkat pendidikan pegawai yang masih beragam dan sebagian besar berpendidikan SLTA menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung terciptanya inovasi organisasi yang lebih optimal. Menurut Dawam Raharjo dalam (Mundiri, 2015), kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas organisasi. Temuan penelitian (Yusuf et al., 2025; Khairiyah et al., 2025; Khairiyah et al., 2024) juga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang baik cenderung lebih mampu menciptakan ide baru, mengembangkan metode kerja yang inovatif, serta mendukung perubahan organisasi secara berkelanjutan. Berdasarkan fenomena, teori, dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik maupun perbaikan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antara variabel kualitas sumber daya manusia sebagai variabel independen (X) terhadap inovasi organisasi sebagai variabel dependen (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan. Menurut (Sugiyono, 2021), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan menggunakan data berupa angka yang dianalisis melalui teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sementara itu, penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan

maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sembiring, 2024). Waktu penelitian dilakukan selama lima bulan yaitu dari Januari sampai Mei 2026. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan dengan populasi sebanyak 74 pegawai yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang pegawai yang dianggap mampu memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian.

Variabel kualitas sumber daya manusia diukur melalui beberapa indikator yang meliputi tingkat pendidikan, kesehatan, produktivitas kerja, dan keterampilan kerja pegawai. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi secara efektif. Sementara itu, variabel inovasi organisasi diukur menggunakan lima indikator yang dikemukakan oleh Rogers, yaitu *relative advantage* (keunggulan relatif), *compatibility* (kesesuaian), *complexity* (kerumitan), *trialability* (kemungkinan untuk diuji coba), dan *observability* (kemudahan diamati). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Setiap responden diminta memberikan tanda checklist pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi dan persepsinya terhadap pernyataan yang diajukan. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi berupa laporan kinerja instansi, data kepegawaian, dokumen organisasi, jurnal ilmiah, buku, dan berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan program SPSS versi 21 for Windows. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data penelitian (Sembiring, 2024). Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji autokorelasi guna memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Teknik analisis data yang digunakan terdiri atas analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian serta analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap inovasi organisasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t

untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi kualitas sumber daya manusia dalam menjelaskan variasi inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan.

HASIL

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 45 butir pernyataan pada variabel X dan variabel Y dinyatakan valid. Hal ini karena setiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,3610 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden uji coba sebanyak 20 orang.

Hasil Uji Reliabilitas

Table 1. Hasil Uji Coba Reliabilitas

Variabel	Alpha Croncbach	Keterangan
Kualitas Pegawai (X)	0, 982	Reliabel
Inovasi Organisasi (Y)	0, 950	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 21

Berdasarkan Tabel 1 nilai Cronbach's Alpha variabel kualitas sumber daya manusia (X) dan inovasi organisasi (Y) > 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan dalam penelitian

Hasil Uji Normalitas

Table 2. Hasil Uji Normalitas

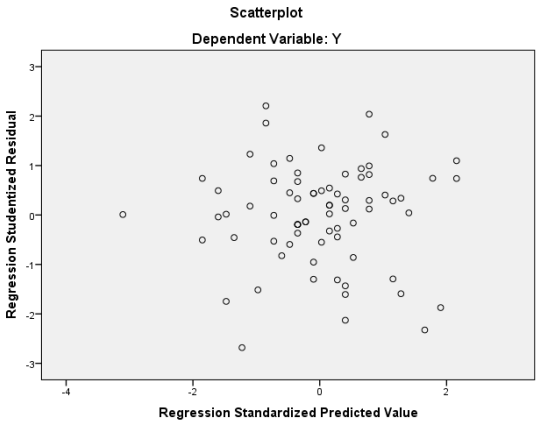
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,75760046
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,062
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,854

Asymp. Sig. (2-tailed)	,459
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 21

Tabel 2 terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,459, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal

Hasil Uji Heterokedastitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteokdastitas Melalui Scatterplot

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 21

Berdasarkan Gambar 1 grafik scatterplot menunjukkan tidak adanya pola penyebaran yang jelas dan titik-titik data menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas

Hasil Uji AutokrelasI

Table 3. Hasil Uji Autokrelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value[a]	,72329
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	37
Total Cases	74
Number of Runs	37
Z	-,234
Asymp. Sig. (2-tailed)	,815
a. Median	

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 21

Berdasarkan Tabel 3, hasil Runs Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,815 > 0,050 sehingga model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Hasil Uji Liniearitas

Table 4. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
inovasi irganisasi * kualitas sdm	Between Groups	(Combined)	3127,642	27	115,839	3,552	,000
		Linearity	1421,303	1	1421,303	43,578	,000
		Deviation from Linearity	1706,339	26	65,628	2,012	,019
	Within Groups		1500,304	46	32,615		
	Total		4627,946	73			

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 21

Pada tabel 4 mengindikasikan sig. linearity variable X dan Y adalah 0,000. Mengingat VIF kecil dari 0,05, uji linearitas pada X dan Y telah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Sederhana

Table 5. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,867	7,503		5,980	,000
	kualitas sdm	,496	,088	,554	5,649	,000
a. Dependent Variable: inovasi irganisasi						

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 21

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai konstanta (constant) sebesar 44,867 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,496. Dengan demikian, persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y=a+bX$$

$$Y=44,867+0,496X$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel kualitas sumber daya manusia (X) bernilai 0, maka nilai inovasi organisasi (Y) sebesar 44,867. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,496 bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan inovasi organisasi sebesar 0,496.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji T (Uji Persial)

Table 6. Uji T (Uji Persial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,867	7,503		5,980	,000
	kualitas sdm	,496	,088	,554	5,649	,000
a. Dependent Variable: inovasi irganisasi						

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 21

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai signifikansi variabel kualitas sumber daya manusia (X) sebesar 0,000 < 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh terhadap inovasi organisasi (Y) dan hipotesis (Ha) diterima.

Koefisien Determinasi (R2)

Table 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554[a]	,307	,297	6,674
a. Predictors: (Constant), x				

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 21

Berdasarkan Tabel 7 nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,307 atau 30,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap inovasi organisasi sebesar 30,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh (Barney & Clark, 2007) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kreativitas yang dimiliki pegawai. Dalam teori ini dijelaskan bahwa organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan lebih mudah menciptakan inovasi dibandingkan organisasi yang kualitas SDM-nya rendah.

Kualitas SDM yang baik memungkinkan organisasi menghasilkan ide baru, memperbaiki sistem kerja, serta menyesuaikan diri terhadap perkembangan lingkungan organisasi. Dengan demikian, kualitas SDM menjadi modal utama dalam mendukung keberhasilan inovasi organisasi di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan.

Selain itu, teori sinergitas Barrolly dalam (Purwanta et al., 2022; Widodo, 2025) juga menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya keterpaduan antara kompetensi pegawai, kerja sama organisasi, dan kemampuan menciptakan inovasi. Pegawai yang memiliki kualitas SDM yang baik akan lebih mampu bekerja sama, memahami perubahan sistem kerja, serta mendukung pelaksanaan inovasi dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kualitas SDM terlihat melalui tingkat pendidikan, keterampilan kerja, produktivitas, dan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi administrasi pemerintahan. Semakin baik kualitas SDM pegawai, maka semakin tinggi pula kemampuan organisasi dalam menciptakan inovasi pelayanan, inovasi administrasi, dan inovasi proses kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan.

Tingkat pendidikan menurut Damanpour dalam (Zulmasyhur et al., 2025) merupakan indikator penting dalam kualitas sumber daya manusia karena pendidikan memengaruhi kemampuan berpikir, pemahaman pekerjaan, dan kemampuan mengambil keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai berpengaruh terhadap inovasi organisasi. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya pegawai dengan pendidikan tinggi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga kemampuan dalam memahami perkembangan teknologi dan inovasi digital belum sepenuhnya optimal. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analisis, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik dalam mendukung inovasi organisasi. Sebaliknya, keterbatasan tingkat pendidikan menyebabkan sebagian pegawai mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap perubahan sistem administrasi berbasis digital.

Keterampilan kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan inovasi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai berpengaruh terhadap keberhasilan inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan lebih mudah mengembangkan metode kerja baru, memahami penggunaan aplikasi digital, serta menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan efisien. Namun, berdasarkan observasi peneliti, masih terdapat pegawai

yang belum sepenuhnya memahami penggunaan sistem digital administrasi sehingga inovasi organisasi belum berjalan maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan kerja pegawai sangat diperlukan agar inovasi organisasi dapat berkembang secara optimal. Hal ini sejelan dengan (Fitriana et al., 2025; Jasinska, 2020) bahwa keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis, penguasaan pekerjaan, kemampuan menggunakan teknologi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kerja sehingga optimalisasi inovasi yang sesuai sangat dibutuhkan dalam meningkatkan inovasi organisasi.

Produktivitas pegawai juga berkontribusi terhadap inovasi organisasi. Produktivitas menurut Damanpour (Zulmasyhur et al., 2025) berkaitan dengan kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target organisasi. Pegawai yang produktif cenderung memiliki semangat kerja tinggi, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan lebih terbuka terhadap perubahan sistem kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa inovasi organisasi belum optimal karena masih adanya keterlambatan administrasi dan belum maksimalnya efektivitas pelayanan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai masih perlu ditingkatkan agar inovasi organisasi dapat berjalan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusuf et al., 2025) yang menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi dengan nilai korelasi sebesar 0,582. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peningkatan keterampilan pegawai mampu meningkatkan inovasi organisasi. Penelitian (Romli, 2020) juga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi karena pegawai yang kompeten lebih mudah menciptakan pembaruan dalam organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Khairiyah et al., 2024)juga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi karena pegawai yang kompeten lebih mudah menciptakan pembaruan dalam organisasi. SDM memiliki peran penting dalam mendorong dan memfasilitasi inovasi organisasi melalui berbagai aspek, termasuk menginspirasi dan mendorong kreativitas, memfasilitasi kolaborasi, mengelola budaya organisasi yang mendukung inovasi, memberikan pelatihan dan pengembangan, mendukung pengujian dan implementasi ide-ide, serta mendorong pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan.

Penelitian ini juga relevan dengan penelitian (Wijaya et al., 2023) yang menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan erat dengan kemampuan organisasi dalam mengembangkan inovasi teknologi, inovasi administrasi, dan inovasi strategi. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan, inovasi organisasi tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi digital, tetapi juga mencakup pembaruan sistem administrasi, pola kerja pegawai, serta peningkatan efektivitas pelayanan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi langkah penting yang harus dilakukan organisasi agar inovasi organisasi dapat berkembang secara optimal dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini memperkuat teori Resource-Based View (RBV) dan teori sinergitas yang menyatakan bahwa kualitas SDM merupakan aset strategis organisasi dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan efektivitas organisasi. Rendahnya inovasi organisasi yang terlihat dari belum tercapainya target Nilai Kematangan Inovasi Daerah juga dipengaruhi oleh kualitas SDM yang belum optimal, baik dari segi pendidikan, keterampilan kerja, produktivitas, maupun kemampuan adaptasi teknologi. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan, pendidikan, pengembangan kompetensi digital, serta pemerataan kesempatan pengembangan kemampuan pegawai agar inovasi organisasi dapat berkembang secara maksimal. Dengan kualitas SDM yang baik, pegawai akan lebih mampu menciptakan pembaruan sistem kerja, meningkatkan efektivitas pelayanan, serta mendukung terwujudnya organisasi pemerintahan yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia pegawai, maka semakin tinggi pula kemampuan organisasi dalam mengembangkan inovasi organisasi. Kualitas SDM yang meliputi tingkat pendidikan, keterampilan kerja, produktivitas, dan kemampuan adaptasi menjadi faktor penting dalam mendukung inovasi administrasi, pelayanan, dan pemanfaatan teknologi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas

sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 30,7% terhadap inovasi organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan teknologi agar inovasi organisasi dapat berkembang secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kajian administrasi publik, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan inovasi organisasi pada sektor pemerintahan. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori Resource-Based View (RBV) yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan inovasi organisasi yang masih relatif terbatas pada konteks instansi pemerintahan daerah. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Pesisir Selatan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan pendidikan, pelatihan, serta penguatan kompetensi pegawai sebagai langkah strategis untuk mendorong inovasi organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Rekomendasi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi inovasi organisasi sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan inovasi pada organisasi publik. Variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, iklim organisasi, dan pemanfaatan teknologi informasi dapat dipertimbangkan sebagai variabel independen dalam penelitian berikutnya. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan model analisis yang lebih kompleks dengan melibatkan variabel mediasi maupun moderasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel. Penggunaan pendekatan mixed methods yang mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif juga direkomendasikan agar mampu menggali data yang lebih kaya mengenai proses terbentuknya inovasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Badrianto, Y., & Sapruwan, M. (2024). The influence of human resource quality, work professionalism, and work commitment on employee performance. *International*

Journal of Applied Finance and Business Studies, 12(3), 243–248. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v12i3.339

Barney, J. B., & Clark, D. N. (2007). *Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage*. Oxford University Press.

Fitriana, R., Mandar, A., & Firani, P. P. (2025). Peran Pembelajaran Organisasi dalam Meningkatkan Kapasitas Inovasi Karyawan Menghadapi Perubahan. *KOLABORATIF: Jurnal Isu Sosial dan Tinjauan Kebijakan, 3*(2), 36–65. https://doi.org/10.52364/kolaboratif.v3i2.67

Hutagalung, S. S., & Hermawan, D. (2018). *Membangun inovasi pemerintah daerah*. Deepublish.

Jasińska, M. (2020). Synergy: An enhancement of learning organisations undergoing a change. *Entrepreneurship and Sustainability Issues, 7*(3), 1902–1920. https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(31)

Khairiyah, N., Syahreza, D. S., Afdhal, Putri, N., & Fadilla, S. (2024). Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Inovasi pada Usaha Kecil Menengah: Tinjauan Literatur. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7*(3), 7642–7652. https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.29723

Latip, A. E., Suparman, A., & Nadiroh. (2021). *Difusi inovasi pembelajaran tematik: Studi difusi inovasi pembelajaran tematik di Madrasah Ibtidaiyah Tangerang Selatan tahun 2013–2019*. UNJ Press. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/56283

Manik, H. K. G., S., P., & Juwono, V. (2024). Strategi Transformasi Digital dalam Tata Kelola Pemerintahan: Studi pada Kementerian Keuangan. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual, 9*(1), 17–29. https://doi.org/10.28926/briliant.v9i1.1623

Mufida, K., Mafasy, N. R., Nurfatimah, G., Ramadana, S., Urifah, S. N., Yudhistira, P., & Ardhiarisca, O. (2025). Kapasitas SDM dan Literasi Aparatur sebagai Penentu Efektivitas Perencanaan Pembangunan Desa: Studi di Desa Plalangan. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen, 2*(4), 85–92. https://doi.org/10.61722/jaem.v2i4.7135

Mundiri, A. (2015). Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan, 2*(1), 88–105. https://doi.org/10.33650/pjp.v2i1.105

Nurrohmah, S., & Harpain. (2025). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Shopi Bangunan Pantis Lampung Tengah. *Jurnal Simki Economic, 8*(1), 91–100. https://doi.org/10.29407/jse.v8i1.1011

Pelengkahu, Y., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, 2*(4), 19–31. https://doi.org/10.31004/jpion.v2i4.204

Purwanta, Hamzah, M. N., Mas'ud, M., & Mallongi, M. S. D. (2022). *Strategi peningkatan kinerja pegawai melalui inovasi teknologi*. Jejak Pustaka.

Romli, M. E. (2020). Persepsi Pentingnya Inovasi dalam Organisasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17*(1), 37–42. https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.3972

Sari, R. Y., Qadri, H. A., & Nellitawati. (2024). Peran Sumber Daya Manusia dalam Mendorong Inovasi Organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal, 3*(2), 59–67. https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338

Sembiring, R. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Saba Jaya Publisher.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Widodo, D. S. (2025). Synergy of leadership, competency, and culture in building high-performance teams. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13*(5), 3617–3626. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3767

Wijaya, G. A., Misbahudin, D., Baha, M. A., Yanti, A. D., & Pasaribu, P. N. (2023). The influence of human resource management practices, organizational innovation and learning organization culture on innovation work performance. *Jurnal Manajemen, 14*(1), 57–71. https://doi.org/10.32832/jm-uika.v14i1.9779

Yusuf, K., Sambara, K., & Londong, J. P. (2025). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Inovasi Organisasi pada Credit Union Sauan Sibarrung Toraja. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik, 1*(1), 59–66. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/857

Zulmasyhur, Wibawa, S., & Suryani, D. A. (2025). *Membangun negeri: Kontribusi pemikiran ilmuwan administrasi negara di era modern*. UNISMA Press.