BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara etimologi, istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* yang berakar dari dasar kata *to manage* yang memiliki arti mengatur. Selain itu, kata manajemen juga berasal dari bahasa Italia yaitu *maneggiare* yang berarti menangani dan dari bahasa Latin yaitu *manus* yang berarti tangan (Usman Effendi, 2014). Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Manajemen merupakan kombinasi ilmu dan seni dalam mendorong individu agar mau dan berkomitmen dalam mencapai sasaran yang telah disetujui bersama. Untuk itu, manajemen memerlukan pemahaman fundamental, kapabilitas dalam menganalisis keadaan, sumber daya manusia yang tersedia, dan merumuskan metode yang efektif untuk melaksanakan kegiatan yang saling terhubung guna mewujudkan tujuan (Winda Sari, 2012). Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas yang melibatkan perencanaan, pengaturan, dan pengendalian sumber daya yang tersedia untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien (Yusuf. dkk, 2023).

Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta aspek keadilan dalam organisasi. Selanjutnya, Armstrong dan

Taylor (2023) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola aset organisasi yang paling berharga, yaitu manusia, yang secara individu maupun kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi ; perencanaan SDM, pengorganisasian SDM, pengarahan, pengendalian, pengadaan pegawai, pengembangan pegawai, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Dikaitkan dengan tema penelitian, manajemen sumber daya manusia yang dimaksud, bersinggungan dengan pelayanan publik oleh organisasi pemerintahan. Pelayanan (*service*) merupakan suatu tindakan yang dikerjakan oleh individu atau kelompok berdasarkan faktor material melalui suatu sistem, prosedur dan teknik dengan tujuan untuk memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan hak yang dimiliki. Pelaksanaan pelayanan dapat dinilai, sehingga standar baik mengenai waktu yang dibutuhkan maupun hasil yang dicapai bisa ditentukan. Oleh karena itu, pelayanan adalah sebuah kegiatan pemberian jasa kepada pihak lain yang harusnya dilakukan dengan baik sesuai prosedur dan metode agar tujuan pelayanan dapat terlaksana dengan baik (Moenir, 2006).

Menurut Tjiptono (2005), manajemen pelayanan adalah upaya yang dilakukan untuk mengatur pelayanan agar memenuhi kebutuhan dan harapan organisasi. Manajemen pelayanan merupakan suatu bentuk manajemen yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi seluruh proses layanan, sehingga mekanisme kegiatan pelayanan dapat berlangsung dengan teratur, efisien, sesuai tujuan, dan memberikan kepuasan bagi pihak yang dilayani. Pelayanan dilakukan berbasis perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian/pengawasan.

2.1.2 Efisiensi Anggaran

Konsep efisiensi anggaran dalam penelitian ini berkaitan dengan pengelolaan anggaran melalui upaya mengurangi pemborosan dalam pengeluaran pada lingkup penyelenggaraan pemerintahan. Konsep efisiensi anggaran dalam sektor publik tidak dapat dipisahkan dari teori *Value for Money*. Menurut Mardiasmo (2021), *Value for Money* terdiri atas tiga elemen utama: 1). *Economy*, kemampuan memperoleh input dengan kualitas tertentu pada harga yang paling rendah. 2) *Efficiency*, kemampuan menghasilkan output maksimal dengan penggunaan input yang minimal. 3). *Effectiveness*, kemampuan mencapai tujuan atau sasaran yang telah di tetapkan.

Terkait efisiensi anggaran, Bastian (2020) mengemukakan bahwa efisiensi anggaran merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam menggunakan dana publik secara hemat tanpa mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Menurut Mahsun (2019) indikator dari efisiensi anggaran meliputi : 1) ketepatan penggunaan anggaran, 2) penghematan biaya operasional, 3) optimalisasi sumber daya, 4) ketepatan alokasi program, 5) produktivitas penggunaan anggaran. Selanjutnya, Musgrave (1989) menyatakan bahwa efisiensi dalam keuangan publik mencakup dua aspek utama: efisiensi alokatif dan efisiensi teknis. Efisiensi alokatif terjadi ketika sumber daya dialokasikan ke sektor-sektor yang memberikan manfaat sosial terbesar, sedangkan efisiensi teknis menekankan pada pelaksanaan kegiatan dengan input seminimal mungkin untuk output tertentu. OECD (2014) mengemukakan bahwa efisiensi anggaran juga berkaitan erat dengan *prinsip value for money* dalam pengelolaan anggaran publik, yang mencakup aspek ekonomi (pengadaan dengan harga wajar), efisiensi (produktivitas), dan efektivitas (pencapaian tujuan).

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, anggaran berbasis kinerja atau *performance-based budgeting* menjadi pendekatan penting dalam meningkatkan efisiensi anggaran.

Menurut Schick (1998), sistem *performance-based budgeting* menekankan pada hubungan antara input, output, dan outcome, serta mengharuskan pemerintah untuk merancang indikator kinerja yang terukur dalam setiap program anggaran. Implementasi sistem ini dapat mendorong alokasi yang lebih rasional dan meningkatkan akuntabilitas penggunaan dana publik. Efisiensi anggaran juga berkaitan erat dengan strategi kebijakan fiskal secara keseluruhan. Dalam situasi tekanan fiskal seperti defisit anggaran atau krisis ekonomi, efisiensi menjadi alat penting untuk menjaga stabilitas keuangan negara. Menurut Bappenas (2022), efisiensi anggaran dapat menciptakan *fiscal space* atau ruang fiskal untuk membiayai program-program strategis seperti pengentasan kemiskinan dan pembangunan infrastruktur. Melalui efisiensi pengeluaran operasional, pemerintah dapat mengalihkan dana ke sektor produktif seperti pendidikan, kesehatan, dan energi. Namun, kebijakan efisiensi harus dilakukan secara selektif dan berbasis analisis kebutuhan, bukan sekadar pemotongan anggaran secara merata.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, baik pada tingkat pusat maupun tingkat daerah, pada tahun anggaran 2025 terjadi efisiensi anggaran melalui Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Efisiensi Belanja Dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara Dan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025. Efisiensi anggaran yang dimaksud adalah Elisiensi atas anggaran belanja negara Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp306.695.177.420.000,00 (tiga ratus enam triliun enam ratus sembilan puluh lima miliar seratus tujuh puluh tujuh juta empat ratus dua puluh ribu rupiah), terdiri atas: a. Anggaran belanja Kementerian/Lembaga Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp256.100.000.000.000,00 (dua ratus lima puluh enam triliun seratus miliar rupiah). b. Transfer ke daerah sebesar Rp50.595.177.420.000,00 (*lima puluh triliun lima ratus sembilan puluh lima miliar seratus tujuh puluh triliun juta empat ratus dua puluh ribu*

rupiah).

Pengurangan dana transfer ke daerah sebagai konsekuensi efisiensi anggaran pada tahun anggaran 2025 sebagaimana yang dinyatakan dalam Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 berdampak kepada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat Sebagai salah satu perangkat daerah dalam lingkup Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat. Adapun kebijakan yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah dalam rangka efisiensi anggaran pada tahun anggaran Tahun 2025 adalah : 1) Membatasi belanja untuk kegiatan yang bersifat seremonial, kajian, studi banding, pencetakan, publikasi, dan seminar/*focus group discussion*. 2) Mengurangi belanja perjalanan dinas sebesar 50 % (lima puluh persen). 3) Membatasi belanja honorarium melalui pembatasan jumlah tim dan besaran honorarium yang mengacu pada Peraturan Presiden mengenai Standar Harga Satuan Regional. 4) Mengurangi belanja yang bersifat pendukung dan tidak memiliki output yang terukur. 5) Memfokuskan alokasi anggaran belanja pada target kinerja pelayanan publik serta tidak berdasarkan pemerataan antar perangkat daerah atau berdasarkan alokasi anggaran belanja pada tahun anggaran. 6) Lebih selektif dalam memberikan hibah langsung baik dalam bentuk uang, barang, maupun jasa kepada Kementerian/Lembaga. 7) Melakukan penyesuaian belanja APBD Tahun Anggaran 2025 yang bersumber dari transfer ke daerah.

2.1.3 Kompetensi Pegawai

Menurut Wibowo (2022), kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar yang ditetapkan. Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan perilaku kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas jabatan. Kompetensi berkaitan dengan produktivitas individu, dalam *Human Capital Theory* menjelaskan bahwa pendidikan, pelatihan, dan

pengalaman kerja merupakan investasi yang dapat meningkatkan produktivitas individu (Becker, 1993). Terdapat lima dimensi kompetensi, yaitu : 1) *Motives,* dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak. 2) *Traits*, karakteristik fisik dan psikologis individu. 3) *Self Concept*, nilai dan citra diri yang dimiliki individu. 4) *Knowledge,* informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. 5) *Skill*, kemampuan melaksanakan tugas secara teknis (Spencer dan Spencer, 1993).

Dari definisi kompetensi yang telah dikemukakan diatas, kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kompetensi pegawai adalah kompetensi pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

2.1.4 Perilaku Kerja Inovatif

Teori perilaku kerja inovatif (*innovative work behaviour theory*) pada dasarnya merupakan rangkaian konsep terkait inovasi dalam sebuah organisasi, diinisiasi oleh tindakan proaktif atau kreatifitas individu pegawai atau karyawan berdasarkan kompetensi yang dimiliki melalui proses yang bertahap (multi tahap). Menurut West dan Farr (1990), tindakan kreatif barulah menjadi perilaku kerja inovatif jika diniatkan secara sadar untuk menghasilkan dampak positif bagi kelompok atau organisasi, bukan kreatifitas tanpa arah. Janssen (2000) dalam teori yang dikemukakannya membagi perilaku kerja inovatif menjadi tiga tahapan sekuensial yang saling berhubungan : 1) Pemunculan ide (*idea generation*), merupakan tahap awal dimana pegawai/karyawan mulai mengenali adanya masalah dan menciptakan solusi atau ide-ide baru yang segar untuk menyelesaikannya. 2) Promosi ide (*idea promotion*), tahap dimana individu pegawai/karyawan mulai mencari dukungan rekan kerja, pimpinan, atau pemangku kepentingan agar ide yang diusulkan mendapat persetujuan

atau legalitas. 3). Realisasi ide (*idea realization*), tahap akhir berupa tindakan nyata mentransformasikan ide tersebut menjadi mode, produk, atau prosedur kerja baru yang dapat diterapkan dalam organisasi.

Scott dan Bruce (1994) menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan sebuah proses kompleks yang terpicu karena adanya masalah spesifik. Dalam teorinya, terdapat empat elemen/faktor utama yang mempengaruhi proses tersebut, yaitu : 1) Karakteristik individu, tingkat internal dan cara berpikir pegawai/karyawan. 2) Gaya kepemimpinan, bagaimana interaksi atasan memberikan ruang bagi bawahan untuk mencoba hal baru. 3) Iklim kelompok kerja, dukungan dari rekan satu tim terhadap perubahan. 4) Budaya organisasi, eksistensi sistem penghargaan terhadap ide baru. Selanjutnya, Jong dan Hartog (2010) membagi tahapan perilaku inovatif dalam empat dimensi, yaitu : 1) Eksplorasi ide (*idea exploration*), perilaku mencari peluang, melihat tren baru, atau mengidentifikasi hambatan dilingkungan kerja. 2) Pemunculan ide (*idea generation*), menyusun konsep baru atau kombinasi metode lama untuk menciptakan nilai tambah. 3) Memperjuangkan ide (*idea championing*), menggalang kekuatan politik organisasi, menunjukkan rasa percaya diri yang kuat, dan meyakinkan pihak lain akan keberhasilan ide tersebut. 4) Penerapan ide (*idea implementation*), menjadikan ide sebagai rutinitas kerja sehari-hari serta melakukan uji coba sehingga membuahkan hasil.

2.1.5 Kinerja Organisasi Publik

Kinerja organisasi disektor publik adalah tingkat pencapaian suatu misi organisasi, penekanannya sejauh mana instansi pemerintah atau organisasi non-profit mampu merealisasikan tugas utama dan tanggungjawab sosial yang diembannya kepada publik (Osborne, 1990). Menurut Keban (2004), bahwa kinerja organisasi publik adalah gambaran tentang seberapa jauh suatu organisasi mampu mencapai hasil nyata jika dibandingkan

dengan pencapaian tujuan serta target-target strategis yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi publik merupakan potret komprehensif dari hal-hal yang berhasil diraih oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, yang mencakup evaluasi berjenjang mulai dari aspek masukan (*input)*, keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), hingga dampak luasnya (*impact*) (Sobandi, 2006). Ada 5 indikator utama untuk mengukur kinerja birokrasi dalam organisasi publik : 1) Produktivitas, keseimbangan antara efisiensi (penggunaan input) dan efektivitas (capaian target). 2) Kualitas layanan, tingkat kepuasan masyarakat terhadap kemudahan dan keramahan pelayanan.3) Responsifitas, kecepatan organisasi dalam menyelaraskan layanannya dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakat. 4) Responsibilitas, kesesuaian pelaksanaan kerja organisasi dengan hukum dan prinsip administrasi yang sah. 5) Akuntabilitas, seberapa besar konsistensi kebijakan organisasi dapat dipertanggungjawabkan dimata publik berdasar norma sosial yang berlaku (Agus Dwiyanto, 2006).

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syukrillah, Agus Seswandi, dan Richa Afriana Munthe	2026	Efisiensi Anggaran (X), Self-Directed Learning (Z), Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Kuantitatif, SEM-PLS	Efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Self-directed learning memediasi pengaruh efisiensi anggaran terhadap perilaku kerja inovatif.

2	A. Khaq	2025	Partisipasi Anggaran (X), Perilaku Inovatif (Z), Kinerja Tugas (Y)	Kuantitatif, SEM	Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif dan kinerja tugas. Perilaku inovatif memediasi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja.
3	Azmia Laily dan Anwar	2025	Partisipasi Anggaran, Kompetensi Digital, Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Kuantitatif, SEM-PLS	Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Partisipasi anggaran tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.
4	Julinda Siregar dkk.	2026	Digital Leadership, Creativity, Proactive Personality, Work Engagement, Innovative Work Behavior	Kuantitatif, SEM-PLS	Kepemimpinan digital, kreativitas, dan kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
5	A. Yanuarti	2026	Self-Efficacy, Work Engagement, Innovative Work Behavior	Kuantitatif	Self-efficacy dan work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.
6	Rahmat Sabuhari dkk.	2025	Transformational Leadership, Work Engagement, Innovative Work Behavior	Kuantitatif, SEM	Kepemimpinan transformasional dan work engagement berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
7	Muhammad Aliffarras Prasetyo dkk.	2026	Organizational Learning, Innovation Climate, Intrinsic Motivation,	Kuantitatif, SEM-PLS	Pembelajaran organisasi dan iklim inovasi berpengaruh

			Innovative Work Behavior		positif terhadap perilaku kerja inovatif.
8	Merysa Sri Rahma	2025	Efisiensi Anggaran, Kinerja Pegawai	Kuantitatif Regresi Linear	Efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kebaruan penelitian ini terletak pada kesenjangan antara kebijakan efisiensi anggaran dan dampaknya terhadap kinerja Sekretariat DPRD yang belum sepenuhnya dipahami, khususnya dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan variabel efisiensi anggaran, kompetensi pegawai, perilakukerja inovatif, dan kinerja dalam satu model penelitian yang komprehensif. Fokus penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh efisiensi anggaran terhadap kinerja Sekretariat DPRD

Kemampuan organisasi atau birokrasi publik seperti sekretariat DPRD dalam mengelola sumber daya keuangan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan biaya seminimal mungkin tanpa mengurangi kualitas output yang dihasilkan, dengan melakukan pengelolaan anggaran yang efisien secara tepat pada program-program prioritas sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Hal yang demikian dimaknai sebagai efisiensi anggaran.

Penelitian Rahma (2025) menyimpulkan bahwa efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Subang. Temuan tersebut membuktikan bahwa penerapan efisiensi anggaran yang mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja. Selanjutnya, Arifin (2026) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai disektor publik. Pengelolaan sumber daya yang efisien terbukti mampu meningkatkan pencapaian kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: **Efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD**

2.3.2 Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja Sekretariat DPRD

Kompetensi merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan perilaku kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas jabatan (Sedarmayanti, 2021). Kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar yang ditetapkan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar organisasi sehingga dapat meningkat kinerja organisasi.

Julianti.dkk (2025) dalam penelitiannya mendeskripsikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Nofita (2025) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan koefisien jalur sebesar 0,729 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan tersebut menunjukan bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis kedua dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat

DPRD.

2.3.3 Pengaruh efisensi anggaran terhadap perilaku kerja inovatif di Sekretariat DPRD

Ketika anggaran diefisiensikan, pegawai dituntut meminimalkan kontribusi *input* namun memaksimalkan *outcome*, kondisi ini meransang aspek mental dan motivasi internal pegawai untuk memecahkan masalah operasional dengan cara-cara baru (Robbins, 2003).

Khag (2025) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa partisipasi dalam pengelolaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai di sektor publik. Keterlibatan pegawai dalam proses anggaran mendorong munculnya kreativitas, ide baru, inovasi dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya, penelitian Syukrillah.dkk (2026) menyimpulkan bahwa efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin baik penerapan efisiensi anggaran, semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di Sekretariat DPRD

2.3.4 Pengaruh kompetensi pegawai terhadap perilaku kerja inovatif di Sekretariat DPRD

Penelitian Aida.dkk (2025) menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih aktif dalam menciptakan ide baru, melakukan perbaikan proses

kerja, dan mengimplementasikan inovasi dalam pelaksanaan tugasnya. Selanjutnya, Rossitika (2026) menyimpulkan kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan meningkatkan kemampuan mereka dalam menghasilkan inovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis keempat dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4 : Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di Sekretariat DPRD

2.3.5 Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja Sekretariat DPRD.

Penelitian Fathiyah (2022) menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif pegawai, semakin baik pula kinerja yang dicapai karyawan. Berikut, penelitian Mamahit. dkk (2025) menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang mampu menciptakan gagasan baru, mempromosikan ide, dan menerapkan inovasi dalam pekerjaan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis kelima dapat dirumuskan sebagai berikut:

H5 : Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD

2.3.6 Pengaruh efisiensi anggaran terhadap kinerja Sekretariat DPRD yang dimediasi oleh perilaku kerja inovatif

Penelitian Malik. dkk (2024) menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Pegawai yang mampu menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru terbukti mampu meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, Penelitian Syukrillah. dkk (2026) menyimpulkan bahwa efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya dapat menjadi pendorong munculnya inovasi dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis keenam dapat dirumuskan sebagai berikut:

H6 : Perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh efisiensi anggaran terhadap kinerja Sekretariat DPRD

2.3.7 Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja Sekretariat DPRD yang dimediasi oleh perilaku kerja inovatif

Penelitian Erwan dan Yulihasri (2024) menyimpulkan bahwa kompetensi berpenngaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa peningkatan kompetensi pegawai dapat mendorong munculnya perilaku inovatif dalam lingkungan kerja. Berikut, penelitian Mustajabah (2025) menyimpulkan bahwa kompetensi dan *innovative work behavior* memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja sehingga dapat berperan sebagai mekanisme yang menjembatani (memediasi) pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis ketujuh dapat

dirumuskan sebagai berikut:

H7 : Perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja Sekretariat DPRD

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan maslah dan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian seperti gambar 2.1 di bawah ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

