

The Role of Team Diversity, Managerial Transparency, and Continuous Learning in Enhancing the Creativity of Social Service Employees of Kerinci Regency

Fitriani^{1✉}, Sumiati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

fitrianiiii870@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of team diversity, managerial transparency, and continuous learning on employee creativity at the Kerinci Regency Social Service. The study used a quantitative approach with a survey method with a sample of 62 employees. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, then analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS version 26.0. The results showed that team diversity, managerial transparency, and continuous learning partially had a positive and significant effect on employee creativity. A simultaneous test also proved that these three independent variables collectively had a significant influence on employee creativity. The coefficient of determination of 0.797 indicates that 79.7% of the variation in employee creativity can be explained by these three variables, while the remaining 20.3% is influenced by factors outside the research model. Thus, increasing team diversity, managerial transparency, and continuous learning are important factors in fostering employee creativity at the Kerinci Regency Social Service.

Keywords: Team Diversity, Managerial Transparency, Continuous Learning, Employee Creativity, Social Services.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan terhadap kreativitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 62 pegawai sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai. Uji simultan juga membuktikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,797 menunjukkan bahwa 79,7% variasi kreativitas pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 20,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penting dalam mendorong kreativitas pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.

Kata kunci: Keberagaman Tim, Transparansi Manajerial, Pembelajaran Berkelanjutan, Kreativitas Pegawai, Dinas Sosial.

INFEK is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam era disrupsi digital dan transformasi birokrasi modern, organisasi sektor publik menghadapi tekanan besar untuk beradaptasi dengan dinamika sosial, teknologi, dan ekonomi yang bergerak cepat. Pelayanan publik dituntut semakin efisien, responsif, dan inovatif agar mampu memenuhi ekspektasi masyarakat yang kian kompleks. Dalam konteks tersebut, kreativitas pegawai menjadi kompetensi strategis karena kreativitas memungkinkan organisasi menghasilkan gagasan baru, menyederhanakan proses layanan, serta menghadirkan solusi sosial yang efektif dan adaptif. Kreativitas tidak lagi menjadi ciri khas sektor swasta semata, melainkan menjadi kebutuhan birokrasi modern yang ingin bergerak dari pola kerja administratif-rutin menuju pola kerja inovatif dan kolaboratif.

Pada level pemerintahan daerah, kreativitas pegawai

berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik, khususnya pada instansi yang berhubungan langsung dengan persoalan sosial seperti Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Instansi ini bertanggung jawab menangani berbagai isu kesejahteraan sosial, mulai dari penanganan kemiskinan, disabilitas, anak terlantar, hingga pemberdayaan masyarakat. Dinamika persoalan sosial yang terus berubah menuntut pegawai mampu berpikir kreatif, menghasilkan terobosan, serta merancang program yang relevan dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, berdasarkan hasil observasi, laporan internal, serta evaluasi kinerja, kreativitas pegawai masih belum optimal. Pegawai cenderung bekerja berdasarkan pola rutin, kontribusi ide masih rendah, inovasi program terbatas, dan budaya inovasi belum terbentuk kuat dalam organisasi. Kondisi tersebut tergambar pada data empiris dalam Tabel 1.

Tabel 1. Permasalahan Kreativitas Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci 2025

No	Aspek yang Dianalisis	Temuan Data	Keterangan
1	Partisipasi Ide Pegawai	Hanya 31% pegawai yang aktif mengusulkan ide dalam forum kerja	Menunjukkan keterlibatan pegawai dalam penciptaan ide baru masih relatif rendah
2	Inovasi Program Sosial	Hanya 3 program baru yang diinisiasi dalam 3 tahun terakhir (2023–2025)	Menunjukkan masih terbatasnya gagasan inovatif dalam pengembangan pelayanan sosial
3	Indeks Budaya Inovasi	Skor hanya 61/100 berdasarkan survei internal Setda Kerinci tahun 2024	Masih berada di bawah standar dan lebih rendah dibanding dinas lain (Dinkes 70, Disdik 73)
4	Pelatihan Pengembangan Kreativitas	Hanya 18 dari 67 pegawai (27%) yang pernah mengikuti pelatihan kreativitas dalam 5 tahun terakhir	Menggambarkan masih rendahnya pengembangan kapasitas inovatif pegawai
5	Keberagaman Tim Kerja	Tim kerja masih cenderung dibentuk berdasarkan jabatan dan masa kerja, bukan keberagaman keahlian	Menyebabkan sudut pandang pemecahan masalah sosial menjadi kurang variatif
6	Transparansi Manajerial	Sekitar 42% pegawai menyatakan informasi keputusan pimpinan belum sepenuhnya terbuka	Menghambat partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan yang membutuhkan kreativitas

Berdasarkan Tabel 1 permasalahan kreativitas pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci tahun 2025, dapat diketahui bahwa tingkat kreativitas pegawai dalam organisasi tersebut masih menghadapi berbagai kendala yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari rendahnya partisipasi pegawai dalam menyampaikan ide pada forum kerja. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 31% pegawai yang aktif mengusulkan ide atau gagasan dalam kegiatan rapat maupun diskusi organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai masih bersifat pasif dalam memberikan kontribusi pemikiran terhadap pengembangan program kerja. Rendahnya partisipasi ide tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendorong keterbukaan dalam menyampaikan gagasan, adanya rasa kurang percaya diri dari pegawai, serta struktur organisasi yang masih bersifat hierarkis sehingga pegawai merasa kurang leluasa untuk mengemukakan ide-ide baru. Akibatnya, potensi kreativitas yang dimiliki oleh pegawai belum dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Permasalahan lainnya terlihat dari terbatasnya inovasi program sosial yang dikembangkan oleh Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Berdasarkan data yang tersedia,

hanya terdapat tiga program baru yang diinisiasi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yaitu antara tahun 2023 hingga 2025. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa tingkat inovasi program masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan kompleksitas permasalahan sosial yang terus berkembang di masyarakat. Minimnya inovasi program ini dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan untuk melakukan pembaruan program, kecenderungan mempertahankan program yang telah ada sebelumnya, serta terbatasnya ruang bagi pegawai untuk melakukan eksperimen atau pengembangan ide baru dalam pelayanan sosial. Padahal, dalam menghadapi dinamika permasalahan sosial yang semakin kompleks, organisasi publik dituntut untuk mampu menghasilkan berbagai inovasi program yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Selain itu, rendahnya kreativitas pegawai juga dapat dilihat dari indeks budaya inovasi organisasi yang masih berada pada skor 61 dari 100 berdasarkan survei internal Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci tahun 2024. Nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya inovasi dalam organisasi masih berada pada tingkat yang belum optimal. Bahkan, skor tersebut lebih rendah dibandingkan dengan dinas lain di lingkungan pemerintah daerah, seperti Dinas Kesehatan yang memperoleh skor 70 dan Dinas Pendidikan dengan skor 73. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci belum sepenuhnya mendukung terciptanya budaya inovasi yang kuat. Rendahnya budaya inovasi dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan pimpinan terhadap ide-ide baru, belum adanya sistem penghargaan yang mendorong inovasi pegawai, serta terbatasnya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan gagasan kreatif dalam menjalankan tugasnya.

Permasalahan kreativitas pegawai juga berkaitan dengan rendahnya pelaksanaan pelatihan pengembangan kreativitas. Data menunjukkan bahwa hanya 18 dari 67 pegawai atau sekitar 27% yang pernah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan kreativitas dalam lima tahun terakhir. Kondisi ini menggambarkan bahwa upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam aspek kreativitas masih sangat terbatas. Kurangnya pelatihan tersebut dapat dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran pengembangan sumber daya manusia, belum menjadi prioritas dalam program pengembangan pegawai, serta terbatasnya program pelatihan yang secara khusus berfokus pada peningkatan kemampuan inovatif. Padahal, pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemampuan berpikir kreatif, kemampuan pemecahan masalah, serta kemampuan menghasilkan ide-ide baru yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya, permasalahan juga terlihat dari kurangnya keberagaman dalam pembentukan tim kerja. Tim kerja di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Kerinci masih cenderung dibentuk berdasarkan jabatan dan masa

kerja, bukan berdasarkan keberagaman latar belakang keahlian, pendidikan, maupun pengalaman. Kondisi ini dapat menyebabkan terbatasnya sudut pandang dalam memecahkan berbagai permasalahan sosial yang dihadapi organisasi. Dalam organisasi modern, keberagaman dalam tim kerja menjadi faktor penting dalam mendorong kreativitas karena setiap anggota tim dapat memberikan perspektif yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan maupun pemecahan masalah. Sebaliknya, tim yang terlalu homogen cenderung menghasilkan pola pikir yang seragam sehingga peluang munculnya inovasi menjadi lebih terbatas.

Selain itu, aspek transparansi manajerial juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kreativitas pegawai. Data menunjukkan bahwa sekitar 42% pegawai menyatakan bahwa informasi mengenai keputusan pimpinan belum sepenuhnya disampaikan secara terbuka kepada seluruh pegawai. Kondisi ini dapat menghambat keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan serta mengurangi kesempatan bagi pegawai untuk memberikan masukan atau ide yang konstruktif bagi organisasi. Kurangnya transparansi juga dapat menurunkan tingkat kepercayaan pegawai terhadap manajemen serta membuat pegawai merasa kurang memiliki peran dalam pengembangan organisasi. Akibatnya, motivasi untuk berpartisipasi secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan organisasi menjadi berkurang.

Secara keseluruhan, berbagai permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kreativitas pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci masih belum berkembang secara optimal. Rendahnya partisipasi ide pegawai, terbatasnya inovasi program sosial, budaya inovasi organisasi yang belum kuat, minimnya pelatihan pengembangan kreativitas, kurangnya keberagaman dalam tim kerja, serta belum optimalnya transparansi manajerial menjadi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kondisi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan kreativitas pegawai, seperti memperkuat budaya inovasi organisasi, meningkatkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka terhadap ide-ide baru, serta membangun sistem manajerial yang lebih transparan dan partisipatif. Dengan demikian, kreativitas pegawai dapat berkembang secara lebih optimal sehingga mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan sosial kepada masyarakat. Dengan demikian, persoalan kreativitas pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan faktor organisasional yang membentuk iklim kerja di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.

Berbagai teori dan penelitian mutakhir menegaskan bahwa kreativitas pegawai sektor publik tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga dipengaruhi kuat oleh faktor organisasional. Kreativitas sebagai variabel Y dalam penelitian ini muncul dan berkembang ketika lingkungan kerja

menyediakan ruang, dukungan, serta stimulus yang memungkinkan ide-ide baru tumbuh. Dalam konteks birokrasi modern, terdapat tiga faktor yang secara konsisten ditemukan berkaitan dengan kreativitas pegawai, yaitu keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan bersama-sama membentuk iklim kerja yang kondusif bagi lahirnya kreativitas, sehingga penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel tersebut dalam meningkatkan kreativitas pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.

Keberagaman tim merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kreativitas pegawai karena perbedaan latar belakang, pengalaman, kompetensi, dan cara pandang di antara anggota tim dapat memperluas sudut pandang dalam proses pemecahan masalah. Dalam konteks Dinas Sosial Kabupaten Kerinci, kebutuhan akan keberagaman tim menjadi semakin penting karena persoalan sosial yang ditangani bersifat kompleks, multidimensi, dan sering berubah sesuai dinamika masyarakat. Penanganan kemiskinan, disabilitas, anak terlantar, maupun pemberdayaan sosial membutuhkan kolaborasi lintas pengalaman lapangan, keahlian administrasi program, kemampuan analisis data, serta pemahaman kondisi sosial-budaya masyarakat. Lingkungan kerja yang beragam memberikan lebih banyak alternatif ide, memperkaya diskusi, dan mengurangi kecenderungan berpikir seragam (*groupthink*) yang biasanya muncul pada tim homogen. Penelitian [1] menunjukkan bahwa keberagaman kognitif mampu meningkatkan kemampuan tim menghasilkan ide-ide inovatif karena ragam perspektif memungkinkan tim melihat suatu persoalan dari berbagai sudut. Temuan [2] juga mengonfirmasi bahwa heterogenitas dalam tim di sektor pemerintah memunculkan stimulasi pola pikir baru sehingga ide kreatif lebih mudah berkembang. Bahkan, [3] menemukan bahwa tim dengan anggota beragam lebih cepat menemukan solusi inovatif dibanding tim homogen karena variasi pengalaman mempermudah eksplorasi alternatif solusi. [4] menegaskan bahwa keberagaman pengalaman kerja memperkaya diskusi kritis sehingga mendorong kreativitas kolektif, sementara [5] menjelaskan bahwa keragaman kompetensi meningkatkan produktivitas inovatif organisasi publik melalui kolaborasi lintas keahlian.

Namun, kondisi empiris di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci menunjukkan bahwa keberagaman tim belum dikelola secara optimal sebagai strategi peningkatan kreativitas. Berdasarkan Tabel 1.1, tim kerja masih dibentuk berdasarkan senioritas dan jabatan, bukan berdasarkan latar belakang dan keahlian yang beragam. Kondisi ini selaras dengan temuan dalam Tabel 1.2 yang menunjukkan bahwa pembentukan tim berbasis senioritas menyebabkan ide menjadi lebih homogen dan diskusi kurang dinamis. Kurangnya variasi kompetensi lintas bidang membuat solusi cenderung repetitif dan kurang inovatif, sementara perspektif kognitif yang kurang beragam menyebabkan minimnya pendekatan kreatif dalam memecahkan masalah sosial.

Lebih jauh, ketiadaan kebijakan pengelolaan keberagaman tim membuat kesempatan inovasi tidak terstruktur, serta ketergantungan pada pegawai tertentu menyebabkan kreativitas tim tidak berkembang secara merata. Akibatnya, ruang pertukaran ide di internal dinas menjadi terbatas dan pegawai cenderung bekerja dengan pola pikir seragam, yang pada akhirnya berkontribusi pada rendahnya partisipasi ide dan terbatasnya inovasi program sebagaimana terlihat pada data kreativitas pegawai.

2. Metode Penelitian

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian mempunyai peran sentral dan menentukan [6]. Populasi adalah keseluruhan dari objek kajian yang memberikan gambaran yang tepat terhadap penelitian. Menurut [7] populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki sifat atau karakteristiknya sama. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel di Ditresnarkoba Polda Sumatera Barat yang berjumlah 49 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi [8]. Alasan mengambil *total sampling* karena [9] jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan, data pada variabel dependen maupun variabel independen (atau keduanya) berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan untuk masing-masing variabel dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang diolah dengan bantuan software SPSS. Penilaian normalitas didasarkan pada nilai signifikansi (Asymp. Sig.). Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya Hasil Uji Normalitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000 Std. Deviation 1.81615266
Most Extreme Differences	Absolute .053 Positive .044 Negative -.053
Test Statistic	.053
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

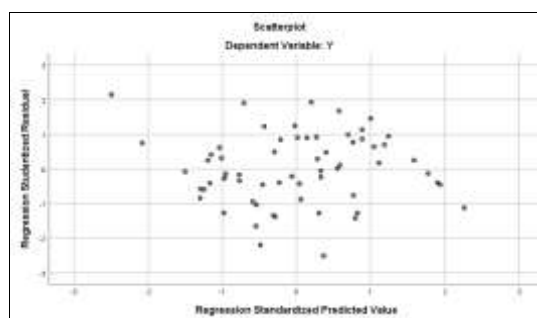
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang disajikan pada tabel, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan/korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen) di dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas, artinya antar variabel independen tidak saling berkorelasi kuat. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Secara umum, suatu variabel bebas dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Selanjutnya Hasil Pengujian Multikolonieritas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Keberagaman tim (X ₁)	.988	1.012	Bebas multikolinieritas
2	Transparansi manajerial (X ₂)	.945	1.058	Bebas multikolinieritas
3	Pembelajaran berkelanjutan (X ₃)	.949	1.054	Bebas multikolinieritas

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1, sehingga tidak terjadi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual dari setiap pengamatan relatif sama, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan bila variansnya berbeda-beda disebut heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, pendeteksian gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji grafik Scatter Plot. Data dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila pada grafik tidak tampak pola tertentu yang jelas, dan titik-titik residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu. Sebaran titik tidak menunjukkan adanya pola mengerucut (cone), melebar, bergelombang, maupun pola teratur lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai prediksi, sehingga

tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, dan model layak digunakan untuk analisis regresi lanjutan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan tersebut diestimasi menggunakan persamaan regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS for Windows versi 24.0. Sebagai rangkuman, hasil analisis regresi yang meliputi nilai koefisien regresi, nilai t hitung, signifikansi (p-value), nilai F hitung, serta koefisien determinasi R Square (R^2) disajikan dalam tabel rekapitulasi pada Tabel 4.

Tabel 4. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

	B	t	Sig
(Constant)	-52.104	-6.841	.000
Keberagaman tim (X_1)	.851	9.477	.000
Transparansi manajerial (X_2)	.623	9.452	.000
Pembelajaran berkelanjutan (X_3)	.722	10.306	.000

Berdasarkan output *Unstandardized Coefficients*, diperoleh model regresi sebagai berikut $Y = -52,104 + 0,851X_1 + 0,623X_2 + 0,722X_3$. Keterangan persamaan Konstanta ($a = -52,104$). Nilai ini menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) bernilai nol, maka nilai dasar variabel Y adalah $-52,104$. Secara praktis, konstanta berfungsi sebagai titik awal perhitungan model. Koefisien $X_1 = 0,851$ Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X_1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,851 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Korelasi positif ini menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh langsung dan meningkatkannya akan meningkatkan Y. Koefisien $X_2 = 0,623$. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,623 satuan, dengan variabel lain tetap. Hal ini menegaskan bahwa X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Koefisien $X_3 = 0,722$ Artinya, setiap kenaikan 1 satuan pada variabel X_3 akan meningkatkan Y sebesar 0,722 satuan, dengan variabel lain konstan. Nilai koefisien yang cukup tinggi menunjukkan kontribusi X_3 yang kuat terhadap Y.

Uji statistik dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui analisis regresi linier berganda. Pengujian meliputi uji t untuk menguji hipotesis parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu X_1, X_2, X_3 memiliki nilai signifikansi yang berada di bawah batas $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis secara parsial sesuai dengan tujuan penelitian.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa Keberagaman tim X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Berdasarkan hasil uji t pada tabel koefisien, diketahui bahwa variabel X_1

memperoleh nilai *t-hitung* sebesar 9,477 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel*, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian, variabel X_1 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, peningkatan pada X_1 akan diikuti oleh peningkatan pada variabel Y secara nyata dan dapat dijadikan acuan dalam interpretasi hasil penelitian.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa transparansi manajerial X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Berdasarkan hasil uji t pada tabel koefisien, diperoleh nilai *t-hitung* sebesar 9,452 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel*, maka keputusan yang diambil adalah H_2 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian, semakin tinggi nilai X_2 , maka variabel Y juga meningkat secara signifikan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Pembelajaran berkelanjutan X_3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel X_3 memiliki nilai *t-hitung* sebesar 10,306 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05 dan *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel*, maka H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa X_3 memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Y. Dengan kata lain, peningkatan pada X_3 akan menyebabkan peningkatan yang nyata pada variabel Y. Hasil ringkasan pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dapat diperlihatkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H_1	Keberagaman tim berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci	Diterima
H_2	Transparansi manajerial berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	Diterima
H_3	Pembelajaran berkelanjutan berpengaruh signifikan negative terhadap Kreativitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	Diterima

Uji F (Kelayakan Model) digunakan untuk menilai apakah variabel-variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam hipotesis keempat dinyatakan bahwa keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan terbukti. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keberagaman tim, transparansi manajerial, dan

pembelajaran berkelanjutan terhadap kreativitas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Rincian hasil uji F tersebut dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33403.091	3	11134.364	75.825	.000 ^b
Residual	8516.909	58	146.843		
Total	41920.000	61			

Hasil ringkasan pengujian hipotesis keempat dapat diperlihatkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₄	Keberagaman tim, transparansi manajerial, pembelajaran berkelanjutan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci	Diterima

Analisis koefisien determinasi untuk melihat besarnya pengaruh keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan terhadap kreativitas pegawai dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS for Windows versi 26.0. Hasil perhitungannya ditampilkan dalam output SPSS sebagaimana disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.786	12.11789

Berdasarkan output Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,797. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel X₁, X₂, dan X₃ secara bersama-sama mampu menjelaskan 79,7% variasi yang terjadi pada variabel Y. Dengan kata lain, sebesar 79,7% perubahan pada variabel Y dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas tersebut dalam model regresi. Sementara sisanya, yaitu 20,3%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Nilai R Square yang tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik dan memberikan gambaran kuat mengenai pengaruh simultan variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y.

Pengaruh Keberagaman tim Terhadap Kreativitas Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa keberagaman tim (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi B = 0,851 dengan nilai t = 9,477 dan signifikansi 0,000 (<0,05). Artinya, setiap peningkatan persepsi keberagaman tim akan diikuti oleh peningkatan kreativitas pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi keberagaman tim yang dirasakan baik dari sisi latar belakang, cara berpikir, maupun pengalaman kerja semakin tinggi pula tingkat kreativitas yang ditunjukkan oleh pegawai dalam

menjalankan tugasnya.

Jika dikaitkan dengan hasil analisis deskriptif, rata-rata TCR keberagaman tim sebesar 60,12% yang masih berada pada kategori rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya merasakan keberagaman dalam tim sebagai kekuatan yang dikelola secara optimal, namun variasi persepsi yang ada tetap cukup untuk menunjukkan pola bahwa responden yang menilai keberagaman timnya lebih tinggi cenderung memiliki kreativitas yang lebih baik. Artinya, meskipun secara umum keberagaman tim belum kuat, perbedaan tingkat keberagaman yang dirasakan antarpegawai sudah cukup memberikan dampak nyata terhadap variasi kreativitas pegawai. Ini menegaskan bahwa keberagaman tim merupakan salah satu sumber penting kreativitas yang masih bisa sangat dioptimalkan di lingkungan Dinas Sosial.

Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. [10] menemukan bahwa keberagaman tim meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan masalah kompleks, meskipun dapat menambah tantangan dalam komunikasi. Dalam konteks Dinas Sosial, pekerjaan yang berhubungan dengan masalah-masalah sosial masyarakat memang menuntut sudut pandang yang beragam agar solusi yang dihasilkan lebih inovatif dan tepat sasaran. Demikian pula, [11] menunjukkan bahwa keberagaman kultural dan fungsional dalam tim berkontribusi positif terhadap kreativitas, namun efek positif tersebut dapat berkurang jika konflik yang muncul dari perbedaan tidak dikelola dengan baik. Hal ini relevan dengan kondisi di lapangan, di mana keberagaman pegawai (misalnya dari sisi usia, pengalaman, atau latar belakang pendidikan) bisa menjadi sumber ide baru, tetapi juga berpotensi memunculkan perbedaan pandangan jika tidak difasilitasi dengan manajemen konflik yang baik.

Penelitian [12] juga menguatkan temuan ini, bahwa keberagaman dalam tim meningkatkan kreativitas melalui pemikiran yang lebih terbuka dan proses inovasi yang lebih cepat. Meskipun konteks penelitiannya pada tim di Cina, pola hubungan yang ditemukan tetap mendukung hasil penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci, yakni bahwa keragaman anggota tim mendorong keterbukaan terhadap ide-ide baru dan memperkaya alternatif solusi yang dipertimbangkan. Lebih jauh, [13] menegaskan bahwa dukungan organisasi terhadap keberagaman dan pembelajaran berkelanjutan berpengaruh positif atas kreativitas dalam organisasi besar. Ini memberi indikasi bahwa pengaruh keberagaman tim terhadap kreativitas tidak hanya bergantung pada komposisi anggota tim, tetapi juga pada sejauh mana organisasi dalam hal ini Dinas Sosial secara sadar memberikan dukungan, kebijakan, dan iklim kerja yang kondusif bagi tim yang beragam.

Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan-temuan terdahulu, baik yang meneliti keberagaman tim secara langsung [14] [15] [16] maupun yang menekankan pentingnya dukungan

organisasi bagi kreativitas. Dalam konteks Dinas Sosial Kabupaten Kerinci, keberagaman tim terbukti menjadi faktor penting yang mendorong kreativitas pegawai, meskipun level keberagaman yang dirasakan masih tergolong rendah. Implikasi praktisnya, pimpinan perlu lebih sengaja mengelola keberagaman misalnya melalui pembentukan tim lintas bidang, forum berbagi pengalaman, dan budaya yang menghargai perbedaan sudut pandang agar potensi kreatif pegawai dapat berkembang secara maksimal dan berdampak langsung pada kualitas pelayanan sosial kepada masyarakat.

Pengaruh Transparansi manajerial terhadap Kreativitas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa transparansi manajerial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi $B = 0,623$ dengan nilai $t = 9,452$ dan tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam transparansi manajerial akan diikuti oleh peningkatan kreativitas pegawai sebesar $0,623$ satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterbukaan manajerial yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kreativitas yang mereka tampilkan dalam melaksanakan tugas. Jika dikaitkan dengan hasil analisis deskriptif, rata-rata TCR transparansi manajerial sebesar $61,03\%$ yang masih berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai belum sepenuhnya merasakan manajemen yang benar-benar terbuka terkait informasi kebijakan, dasar pengambilan keputusan, penilaian kinerja, maupun peluang pengembangan karier. Meskipun demikian, variasi persepsi yang ada tetap cukup kuat untuk menunjukkan pola bahwa pegawai yang merasakan transparansi manajerial lebih tinggi cenderung memiliki kreativitas yang lebih baik. Dengan demikian, walaupun tingkat transparansi yang ada belum optimal, pengaruhnya terhadap kreativitas sudah tampak signifikan sehingga transparansi manajerial dapat dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang perlu diperkuat di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.

Temuan tersebut konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu. [17] menunjukkan bahwa transparansi manajerial yang tinggi mendorong kreativitas pegawai melalui peningkatan kepercayaan dan rasa aman psikologis; ketika pegawai merasa pimpinan bersikap jujur dan terbuka dalam menyampaikan informasi, mereka lebih berani mengemukakan ide-ide baru tanpa takut disalahkan. Sejalan dengan itu, [18] menemukan bahwa transparansi manajerial meningkatkan kreativitas melalui komunikasi yang lebih baik dan motivasi kerja yang lebih tinggi, karena keterbukaan pimpinan membuat pegawai memahami arah kebijakan dan tujuan organisasi sehingga ide kreatif yang diajukan terasa relevan dengan kebutuhan organisasi. Penelitian [19] juga menguatkan bahwa transparansi dalam manajemen meningkatkan kreativitas pegawai dengan memperjelas harapan dan membangun kepercayaan, meskipun konteks penelitiannya pada

perusahaan startup. [20] menambahkan bahwa rasa aman psikologis yang dibangun melalui transparansi manajerial sangat penting terutama di tim multinasional dan beragam budaya; pola ini tetap relevan di Dinas Sosial, di mana pegawai memiliki latar belakang, karakter, dan gaya kerja yang berbeda-beda. Dengan demikian, hasil penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci berada dalam satu garis yang sama dengan temuan [4] [16] yaitu bahwa transparansi manajerial merupakan salah satu prasyarat penting bagi berkembangnya kreativitas pegawai.

Dalam konteks praktis, hasil ini menunjukkan bahwa kreativitas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci akan semakin meningkat apabila pimpinan secara konsisten memperkuat transparansi, misalnya dengan menyampaikan alasan di balik kebijakan dan keputusan secara jelas, membuka ruang dialog dua arah dan bukan hanya memberikan instruksi satu arah, menjelaskan kriteria penilaian kinerja dan pemberian reward secara terbuka, serta membagikan informasi mengenai program dan target kerja kepada seluruh pegawai secara transparan. Langkah-langkah tersebut tidak hanya meningkatkan pemahaman pegawai terhadap arah dan tujuan organisasi, tetapi juga membangun rasa dipercaya dan dihargai, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk lebih berani berinisiatif, mengusulkan ide-ide baru, dan mencari cara kerja yang lebih kreatif dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat.

Pengaruh Pengaruh Pembelajaran berkelanjutan terhadap Kreativitas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pembelajaran berkelanjutan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai (Y). Hal ini terlihat dari koefisien regresi $B = 0,722$ dengan nilai $t = 10,306$ dan tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Nilai t yang paling besar dibandingkan variabel lain menunjukkan bahwa pembelajaran berkelanjutan merupakan salah satu variabel yang pengaruhnya paling kuat terhadap kreativitas pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam pembelajaran berkelanjutan akan diikuti oleh peningkatan kreativitas pegawai sebesar $0,722$ satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan kata lain, semakin sering dan berkualitas proses belajar yang dialami pegawai baik melalui pelatihan, berbagi pengetahuan, maupun pengalaman kerja semakin tinggi pula kreativitas yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.

Jika dikaitkan dengan hasil analisis deskriptif, rata-rata TCR pembelajaran berkelanjutan sebesar $60,05\%$ dan masih berada pada kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya merasakan adanya budaya belajar yang kuat dan berkesinambungan di lingkungan kerja, misalnya dalam bentuk pelatihan rutin, coaching dari atasan, forum diskusi kasus, ataupun kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara sistematis. Namun, variasi skor antar-pegawai tetap cukup untuk

menunjukkan pola bahwa mereka yang merasakan dukungan pembelajaran berkelanjutan lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kreativitas yang lebih baik. Dengan demikian, meskipun pelaksanaan pembelajaran berkelanjutan di Dinas Sosial belum optimal, pengaruhnya terhadap kreativitas sudah nyata dan signifikan, sehingga variabel ini dapat dipandang sebagai tuas strategis yang perlu diperkuat oleh manajemen.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. [17] menemukan bahwa pembelajaran berkelanjutan mendukung kreativitas jangka panjang dengan cara memperkuat keterampilan dan kemampuan inovasi pegawai; organisasi yang secara sadar merancang strategi pembelajaran mampu menjaga aliran ide-ide baru dalam jangka panjang. Demikian juga [3] menegaskan bahwa pembelajaran seumur hidup meningkatkan kreativitas pegawai dengan membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Meskipun konteksnya pada lingkungan kerja yang cepat berubah, pola ini relevan dengan Dinas Sosial yang harus merespons dinamika masalah sosial di masyarakat. [3] menunjukkan bahwa pembelajaran berkelanjutan memperkuat kreativitas pegawai di industri TI, terutama melalui penguasaan pengetahuan terbaru dan inovasi teknologi; sementara konteks penelitiannya berbeda (sektor TI), logika dasarnya sama, yakni bahwa pegawai yang terus belajar akan lebih siap menciptakan dan menerapkan gagasan baru. [4] juga menambahkan bahwa organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan berbagi pengetahuan antar tim menunjukkan tingkat kreativitas yang lebih tinggi, menekankan pentingnya proses belajar yang tidak hanya individual, tetapi juga kolektif dalam tim. Selain itu, [19] menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap pembelajaran berkelanjutan dan keberagaman berkontribusi positif terhadap kreativitas, yang memperkuat temuan bahwa upaya sistematis organisasi untuk memfasilitasi belajar akan berdampak langsung pada kemampuan kreatif pegawai.

Dalam konteks Dinas Sosial Kabupaten Kerinci, hasil ini mengandung implikasi praktis yang penting. Pembelajaran berkelanjutan tidak bisa hanya dipahami sebagai pelatihan formal sesekali, tetapi perlu dikembangkan sebagai budaya kerja, misalnya melalui: program pelatihan dan workshop yang terencana, forum berbagi pengalaman antar bidang (*sharing session* kasus-kasus sosial), kesempatan mengikuti bimbingan teknis dan seminar, penugasan rotasi yang memperkaya pengalaman, serta dorongan atasan agar pegawai aktif mencari dan membaca referensi baru terkait isu-isu kesejahteraan sosial. Langkah-langkah tersebut tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, tetapi juga membuka wawasan baru, yang kemudian mendorong mereka untuk memunculkan ide-ide kreatif dalam merancang program, mengelola kasus, dan memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat. Dengan demikian, memperkuat pembelajaran berkelanjutan di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci merupakan investasi penting

untuk mengangkat kreativitas pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang sosial.

Pengaruh Keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan terhadap kreativitas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Secara simultan, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa keberagaman tim (X_1), transparansi manajerial (X_2), dan pembelajaran berkelanjutan (X_3) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Hal ini diperkuat oleh hasil uji F yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga model regresi dinyatakan layak (*fit*). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan secara simultan berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai dapat diterima. Artinya, kreativitas pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil kombinasi dari komposisi tim yang beragam, gaya kepemimpinan yang transparan, dan iklim pembelajaran yang berkesinambungan di dalam organisasi.

Bila dikaitkan dengan analisis deskriptif, ketiga variabel bebas tersebut keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan secara umum masih berada pada kategori rendah berdasarkan nilai TCR. Namun, meskipun persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel belum optimal, variasi yang ada sudah cukup menunjukkan bahwa ketika ketiga aspek ini meningkat secara bersamaan, kreativitas pegawai juga terdorong naik. Hal ini tercermin dari koefisien regresi parsial yang seluruhnya bernilai positif (0,851 untuk keberagaman tim; 0,623 untuk transparansi manajerial; 0,722 untuk pembelajaran berkelanjutan) serta signifikansi masing-masing yang sama-sama 0,000. Dengan kata lain, model menjelaskan bahwa kreativitas pegawai akan meningkat secara lebih kuat apabila organisasi tidak hanya memperbaiki satu faktor saja, tetapi mengembangkan ketiganya secara terpadu: mengelola tim yang beragam, memperkuat keterbukaan manajerial, dan menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyoroti peran kombinasi faktor struktural dan kultural dalam mendorong kreativitas. [2] menunjukkan bahwa keberagaman tim dapat meningkatkan kreativitas melalui sudut pandang yang lebih beragam dan pemikiran yang lebih terbuka. Di sisi lain, [5] menegaskan bahwa transparansi manajerial menciptakan kepercayaan, rasa aman psikologis, komunikasi yang efektif, dan motivasi kerja yang pada akhirnya mendorong kreativitas pegawai. Sementara itu, [12] menggarisbawahi bahwa pembelajaran berkelanjutan dan budaya berbagi pengetahuan merupakan prasyarat penting bagi kreativitas organisasi dalam jangka panjang. Lebih spesifik lagi, [10] menunjukkan bahwa dukungan

organisasi terhadap keberagaman dan pembelajaran berkelanjutan secara bersamaan memberikan dampak positif terhadap kreativitas. Dengan demikian, hasil penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci berada dalam satu garis yang konsisten dengan temuan-temuan tersebut: kreativitas pegawai paling kuat tercipta ketika keberagaman, transparansi, dan pembelajaran sama-sama difasilitasi oleh organisasi.

Secara praktis, hasil ini mengisyaratkan bahwa upaya peningkatan kreativitas pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial. Dinas Sosial Kabupaten Kerinci perlu: mengelola keberagaman tim secara sadar, misalnya dengan membentuk tim lintas bidang dan memberi ruang bagi perbedaan pandangan; memperkuat transparansi manajerial, melalui penjelasan yang jelas atas kebijakan, keputusan, dan kriteria penilaian kinerja; serta membangun budaya pembelajaran berkelanjutan, lewat pelatihan terencana, forum berbagi pengalaman, dan dukungan nyata terhadap pengembangan kompetensi pegawai. Sinergi dari ketiga faktor ini akan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, terbuka, dan kaya pembelajaran, sehingga pegawai merasa aman, dihargai, dan terdorong untuk terus melahirkan ide-ide baru yang kreatif dalam penyelenggaraan pelayanan sosial kepada masyarakat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Keberagaman tim berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai dengan nilai beta (koefisien regresi) sebesar 0,851. Artinya, semakin tinggi keberagaman tim yang dirasakan pegawai baik dari segi latar belakang, pengalaman, cara pandang, maupun cara kerja yang berbeda namun dikelola secara positif maka semakin tinggi tingkat kreativitas pegawai. Koefisien yang cukup besar ini menunjukkan bahwa keberagaman tim menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Transparansi manajerial berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai dengan nilai beta sebesar 0,623. Meskipun besarnya koefisien sedikit lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, transparansi manajerial yang tercermin dalam kejelasan informasi, keterbukaan dasar pengambilan keputusan, serta penjelasan yang lugas mengenai kebijakan dan penilaian kinerja tetap menjadi faktor penting yang mampu mendorong pegawai lebih kreatif. Keterbukaan pimpinan menciptakan rasa percaya dan kenyamanan, sehingga pegawai merasa lebih aman untuk mengemukakan gagasan dan mencoba cara kerja yang inovatif. Pembelajaran berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai dengan nilai beta sebesar 0,722 dan didukung nilai t yang paling besar di antara ketiga variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin intens dan berkualitas proses pembelajaran yang dialami pegawai seperti pelatihan, bimbingan teknis, berbagi pengetahuan, maupun pengalaman

kerja yang memperkaya wawasan maka semakin tinggi tingkat kreativitas mereka. Dengan kata lain, pembelajaran berkelanjutan menjadi salah satu faktor yang paling kuat dalam mendorong pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif di Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Secara simultan, keberagaman tim, transparansi manajerial, dan pembelajaran berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Ketiga variabel tersebut bersama-sama mampu menjelaskan variasi kreativitas pegawai secara berarti, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara terpadu. Artinya, upaya meningkatkan kreativitas pegawai tidak cukup hanya dengan memperkuat satu aspek saja, melainkan perlu sekaligus mengoptimalkan pengelolaan tim yang beragam, meningkatkan transparansi manajerial, dan membangun budaya pembelajaran berkelanjutan di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.

Daftar Rujukan

- [1] Amayo, E. B., Owulade, O. A., & Isi, L. R. (2023). The Role of Diversity and Inclusion in Enhancing Project Team Performance and Delivery in Multinational Environments. *Journal of Frontiers in Multidisciplinary Research*, 4(1), 48–58. DOI: <https://doi.org/10.54660/ijfmr.2023.4.1.48-58> .
- [2] Mahadevan, J. (2024). Cross-Cultural Management of Virtual Team Collaboration: Cultural Dimensions and Intercultural Competencies for Culturally Diverse Settings. In *Virtual Team Collaboration* (pp. 197–226). Springer Fachmedien Wiesbaden. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-44969-8_8 .
- [3] Marino, M., Parrotta, P., & Lissoni, F. (2025). Firm and Team Country-of-Origin Diversity And Innovation. In *A Research Agenda for Migration and Innovation* (pp. 65–84). Edward Elgar Publishing Ltd. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781035308477.00016> .
- [4] Mei, L., & Zhang, N. (2022). Transformer in Navigation: Diverse Government Roles for Open Innovation in China's high-speed rail. *Long Range Planning*, 55(1). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2020.102069> .
- [5] Yang, C., Bossink, B., & Peverelli, P. (2025). The Influence of Government Affiliations on Firm Product Innovation in a Dynamic Institutional Environment: Insights from China. *International Journal of Emerging Markets*, 20(1), 187–208. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJOEM-04-2021-0622> .
- [6] Cheng, Q. (2025). Exploration of the Triple Helix Model of High Speed Railway Technology Innovation of Industry University Research Integration. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 20(2), 20–23. DOI: <https://doi.org/10.54097/6e4d6p66> .
- [7] Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. DOI: <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937> .
- [8] Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. DOI: <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657> .
- [9] Rifa'i, Y. (2023). Analisis Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pengumpulan Data di Penelitian Ilmiah pada Penyusunan Mini Riset. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya*, 1(1), 31–37. DOI: <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i1.155> .
- [10] Annasthasya, D., Alfindoria, I., Rahayu, S., & Khair, O. I. (2025). Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Literatur Dalam Konteks Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 3(7), 423–429. DOI: <https://doi.org/10.60126/jim.v3i7.1070> .

- [11]Tan, A. B. C., van Dun, D. H., & Wilderom, C. P. M. (2023). Lean Innovation Training and Transformational Leadership for Employee Creative Role Identity and Innovative Work Behavior in a Public Service Organization. *International Journal of Lean Six Sigma*, 15(8), 1–31. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJLSS-06-2022-0126> .
- [12]Yoo, H.-Y. (2022). A Study of Service Design Thinking Based on Problem Solving for Social Innovation -Focused on Proposal of Military Food Service Total Platform-. *Journal of Digital Art Engineering and Multimedia*, 9(1), 47–56. DOI: <https://doi.org/10.29056/jdaem.2022.03.05> .
- [13]Kim, S., & Yoon, G. (2015). An Innovation-Driven Culture in Local Government: Do Senior Manager’s Transformational Leadership and the Climate for Creativity Matter?. *Public Personnel Management*, 44(2), 147–168. DOI: <https://doi.org/10.1177/0091026014568896> .
- [14]Amrul Ichdan, D., Yuliansyah, & Maryani. (2023). Do Mental Model and Creativity Help Employees to Improve Their job Performance from Their Participation in the Budgeting?. *Cogent Business and Management*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2184228> .
- [15]Almheiri, M. M. O., Romle, A. R., & Omar, R. (2022). Leadership Styles and Competitive Advantage: Does Employee Creativity Mediate the Relationship. *South Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(6), 106–124. DOI: <https://doi.org/10.48165/sajssh.2022.3108> .
- [16]Michinov, E., Ruiller, C., Chedotel, F., Dodeler, V., & Michinov, N. (2022). Work-From-Home During COVID-19 Lockdown: When Employees’ Well-Being and Creativity Depend on Their Psychological Profiles. *Frontiers in Psychology*, 13. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.862987> .
- [17]Aliazas, V. M., & Chua, PhD, E. (2021). Work Culture and Learning Organization Practices in Promoting Work Productivity among Public Elementary School Teachers. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 2(3), 39–60. DOI: <https://doi.org/10.53378/348735> .
- [18]Madaki, A. S., Ahmad, K., & Singh, D. (2024). Information Technology Integration Implementation in Public Sector Organizations: Exploring Challenges, Opportunities, and Future Trends. *Information Development*. DOI: <https://doi.org/10.1177/02666669241255661> .
- [19]Wulandari, D., Nurman, N., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2026). Implementasi Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(4), 1436–1447. DOI: <https://doi.org/10.57141/kompeten.v4i4.234> .
- [20]Zega, M., Waruwu, S., Halawa, O., & Buulolo, N. A. (2024). Analisis Kepemimpinan yang Inovatif dalam Membentuk Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 163–168. DOI: <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.263> .