

Pengaruh Diversitas, Inklusi dan Kreatifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat

Dudi Fahdiansyah^{1*}, Ramli. S², Muhammad Aqil³, M Said Abdullah

^{1*, 2, 3, 4} Universitas Muhammadiyah Mamuju

^{1*} dudayi83@gmail.com

² irvanramli@gmail.com

³ muh_aqil@unimaju.ac.id

⁴ saidabdullah781@gmail.com

Submitted: 13 July 2025
Review: 24 August 2025
Revised: -
Accepted: 27 August 2025
Published: 28 August 2025

Citation (APA 7th):
Fahdiansyah, D., Ramli S.,
Aqil, M., Abdullah, M. S.
(2025). Article Title. JMB:
Journal Of Management
Branding, Vol 2, No. 2
(August) 2025.; 207-219



Copyright: © 2025 by the
authors

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana diversitas, inklusi, dan kreativitas kerja memengaruhi kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Seluruh populasi penelitian berjumlah 58 orang, dan dari jumlah tersebut, dipilih 30 responden berdasarkan teknik purposive sampling dengan kriteria: berjenis kelamin perempuan dan berusia maksimal 55 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,587. Artinya, sebagian besar variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh keberagaman, inklusi, dan kreativitas kerja. Namun, secara terpisah, hanya kreativitas kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diversitas dan inklusi belum menunjukkan dampak yang berarti secara statistik. Temuan ini menekankan pentingnya peran inovasi individu dalam mendorong kinerja birokrasi, serta perlunya memperkuat praktik keberagaman dan inklusi agar berkontribusi nyata terhadap produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Diversitas, Inklusi; Kreativitas Kerja; Kinerja Pegawai; Perwakilan BKKBN

Abstract: This study aims to understand how diversity, inclusion, and work creativity affect employee performance at the BKKBN Representative of West Sulawesi Province. The approach used was quantitative, with multiple linear regression analysis techniques. The entire research population amounted to 58 people, and of these, 30 respondents were selected based on purposive sampling technique with the criteria: female gender and maximum age of 55 years. The results of the analysis show that together, the three variables have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.587. This means that most of the variation in performance can be explained by diversity, inclusion and work creativity. However, separately, only work creativity has a significant effect on employee performance. Diversity and inclusion have not shown a statistically meaningful impact. These findings emphasize the important role of individual innovation in driving bureaucratic performance, as well as the need to strengthen diversity and inclusion practices to contribute significantly to organizational productivity.

Keywords: Diversity; Inclusion; Work Creativity; Employee Performance; BKKBN

PENDAHULUAN

Transformasi digital dan globalisasi terus mengalami perkembangan pesat, perhatian terhadap isu diversitas dan inklusi semakin meningkat dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia, termasuk di instansi

* Author Korespodensi: Dudi Fahdiansyah

Email: dudayi83@gmail.com

Publisher: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Mamuju

pemerintahan. Program Kependudukan, Pembangunan Keluarga dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana), yang merupakan program strategis dari Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/ BKKBN (Kemendukbangga/BKKBN), menuntut para pengelolanya untuk bersikap tidak hanya adaptif tetapi juga inovatif dalam merespons kompleksitas sosial dan budaya masyarakat, khususnya di wilayah Provinsi Sulawesi Barat. Pengertian Diversitas adalah suatu kondisi yang mencerminkan adanya perbedaan individu berdasarkan latar belakang, seperti ras, etnis, jenis kelamin, agama, usia, kemampuan, orientasi seksual, pendidikan, dan lainnya yang memengaruhi cara individu berpikir dan bertindak dalam suatu lingkungan, sedangkan inklusi adalah proses aktif dan disengaja untuk memastikan bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang atau identitasnya, merasa diterima, dihargai, dan diberdayakan untuk berpartisipasi secara penuh dalam lingkungan sosial, pendidikan, atau pekerjaan. (Setiawan, R. 2023; Apelehin, A. A., *et.al.* 2025).

Keberagaman dan inklusi di lingkungan kerja merupakan aspek krusial yang tidak dapat diabaikan dalam strategi pengelolaan organisasi modern. Perusahaan yang mampu membangun iklim kerja yang inklusif cenderung lebih unggul dalam menarik serta mempertahankan sumber daya manusia berkualitas dari berbagai latar belakang (Aftab, J, *et al.* 2023). Keberhasilan ini tidak hanya memperkuat kohesi tim, melainkan juga memperbesar potensi munculnya inovasi dan ide-ide kreatif. Kehadiran individu dengan latar belakang dan sudut pandang yang beragam memungkinkan terbentuknya solusi yang lebih beragam dan adaptif dalam menjawab kompleksitas permasalahan organisasi. (Sumartik, S. *et.al.* (2023).

Organisasi yang secara konsisten menunjukkan komitmen terhadap prinsip-prinsip keberagaman dan inklusi tidak hanya memperoleh kepercayaan dari pelanggan, tetapi juga mampu memperkuat citra korporasi di tengah persaingan pasar yang semakin dinamis (Mirzaei, *et al.* 2025). Dengan demikian, keberagaman dan inklusi sepatutnya tidak dipandang sekadar sebagai slogan normatif, melainkan sebagai elemen strategis yang esensial dalam mendukung keberhasilan bisnis jangka panjang (Chauhan, V. *et al.* 2025). Perusahaan yang menerapkan pendekatan ini secara menyeluruh akan lebih tangguh dalam merespons tantangan masa depan serta lebih adaptif terhadap transformasi dunia kerja. Maka, menjadi kewajiban bagi setiap organisasi untuk terus mengembangkan inovasi dan komitmen dalam membentuk ekosistem kerja yang inklusif, di mana seluruh individu merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki ruang untuk berkontribusi secara optimal. (Suardana, I. G. P. 2025).

Kreativitas pegawai memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut inovasi dan adaptasi cepat. Pegawai yang kreatif mampu menghasilkan ide-ide segar, menyelesaikan masalah dengan pendekatan baru, serta menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Dalam konteks instansi publik seperti BKKBN, kreativitas tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang mendorong eksplorasi gagasan, serta sistem penghargaan atas kontribusi inovatif menjadi faktor penting yang memicu munculnya kreativitas tersebut. Ketika kreativitas diberi ruang untuk tumbuh, maka produktivitas dan kualitas kerja pegawai pun meningkat secara signifikan (Chen et al., 2021; Lee et al., 2022; Zhang & Bartol, 2023).

Perwakilan Kemendukbangga/BKKBN provinsi Sulawesi Barat sebagai pengelolaan keberagaman dan inklusi memperoleh relevansi yang semakin besar. Aparatur Perwakilan Kemendukbangga/BKKBN secara langsung berinteraksi dengan masyarakat yang memiliki latar belakang sosial, budaya, pendidikan dan ekonomi yang heterogen. Maka kompetensi dalam memahami serta menghormati perbedaan, disertai dengan kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menjadi faktor kunci dalam mendorong efektivitas pelayanan publik dan meningkatkan kinerja kelembagaan secara menyeluruh. (Saragih, A. N. R., & Damayanti, R. 2025). Seperti pernyataan Jia, J, *et al.* (2022) isu keberagaman dan inklusi telah menjadi fokus utama dalam berbagai kajian ilmiah, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang secara komprehensif mengeksplorasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, khususnya dengan mempertimbangkan peran mediasi dari kreativitas kerja. Namun, dalam penelitian oleh Zhang *et al.* (2023) menunjukkan bahwa inklusi di tempat kerja secara signifikan meningkatkan kreativitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu. Selain itu, studi oleh Ahmed dan Lee (2024) mengonfirmasi bahwa dimensi keberagaman yang dikelola secara efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif, dengan kreativitas sebagai mediator penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Studi ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan literatur tersebut dengan menelaah secara empiris pengaruh diversitas, inklusi dan kreatifitas kerja terhadap kinerja pegawai pada jajaran perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat.

KAJIAN LITERATUR

Diversitas Terhadap Kinerja Pegawai

Diversitas dalam organisasi mengacu pada variasi karakteristik individu seperti jenis kelamin, usia, etnis, latar belakang pendidikan, serta preferensi budaya yang terdapat dalam lingkungan kerja. Variasi ini dipandang sebagai sumber daya strategis yang dapat mendorong terciptanya inovasi dan berkontribusi pada peningkatan efektivitas serta kinerja organisasi (Kaur, I. et.al. 2024).

Dalam penelitian oleh Rahman *et al.* (2023), ditemukan bahwa tim dengan anggota yang beragam secara signifikan memiliki hasil kerja yang lebih baik karena pendekatan pemecahan masalah yang lebih variatif. Keragaman latar belakang menghasilkan sudut pandang yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga meningkatkan kualitas keputusan dan inovasi. Namun, diversitas juga dapat menimbulkan konflik jika tidak dikelola dengan baik, misalnya dalam hal perbedaan nilai atau gaya komunikasi (Javed, H. 2024). Studi dari Prasetyo & Wulandari (2022) menunjukkan bahwa di sektor pemerintahan, keberagaman seringkali belum dianggap sebagai elemen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dalam mengintegrasikan kebijakan diversitas dengan strategi peningkatan kinerja organisasi di Indonesia.

H1: Diversitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Inklusi Terhadap Kinerja Pegawai

Inklusi dalam lingkungan organisasi tidak semata-mata terkait dengan keberagaman, tetapi juga mencerminkan tingkat penerimaan, penghargaan, dan kesetaraan peluang yang dirasakan oleh pegawai untuk berpartisipasi secara optimal dalam berbagai aspek organisasi (Dhanani, L. Y, et al. 2024). Lingkungan kerja yang inklusif terbukti meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, dan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian terbaru oleh Shore et al. (2023) menunjukkan bahwa persepsi terhadap inklusi dalam organisasi secara positif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan loyalitas pegawai, karena pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaannya.

Studi oleh Rahmadani dan Widodo (2020) pada pegawai pemerintahan daerah di Jawa Timur mengungkapkan bahwa rasa inklusi yang dirasakan pegawai memiliki korelasi positif dengan kinerja individual dan kolektif. Mereka menyimpulkan bahwa manajemen SDM di sektor publik perlu lebih aktif menciptakan ruang dialog dan keterlibatan agar pegawai dari berbagai latar belakang merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, inklusi juga membantu menurunkan turnover dan meningkatkan retensi pegawai, terutama generasi milenial yang mengutamakan lingkungan kerja yang terbuka dan partisipatif.

H2: Inklusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja

Kreativitas kerja merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif untuk menyelesaikan tugas dan tantangan di tempat kerja (West & Richter. 2024). Dalam konteks organisasi modern, kreativitas dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan daya saing dan produktivitas. Menurut Amabile & Pratt (2023), kreativitas tidak hanya mencerminkan potensi individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh konteks sosial dan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung menunjukkan inisiatif yang lebih besar dan mampu beradaptasi lebih baik terhadap perubahan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja kerja.

Penelitian oleh Zhou & George (2021) menunjukkan bahwa kreativitas dapat menjadi prediktor signifikan terhadap peningkatan performa, khususnya pada tugas-tugas yang memerlukan solusi non-rutin dan inovatif. Penelitian lain oleh Prasetyo dan Nugroho (2020) juga mendukung temuan ini, di mana kreativitas kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, terutama dalam konteks pelayanan publik.

H3: Kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

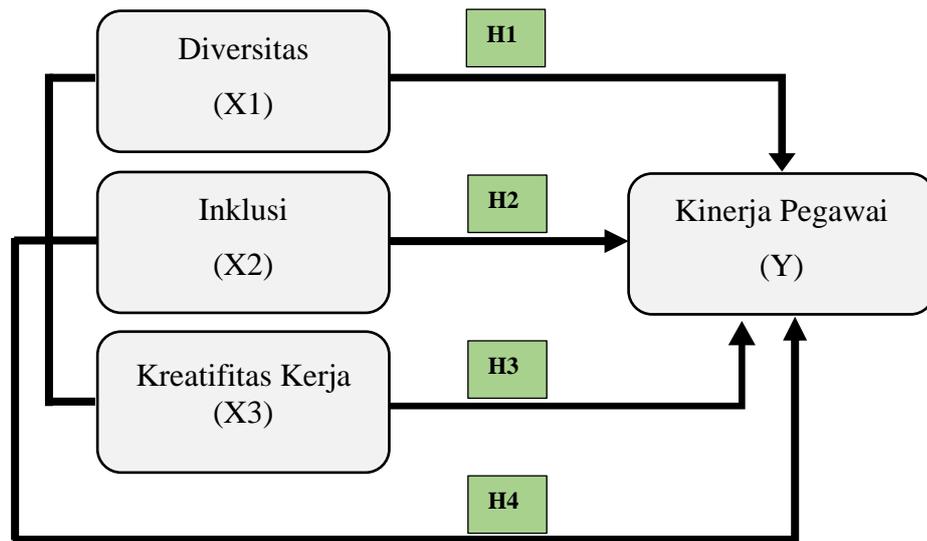
Diversitas, Inklusi, dan kreatifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keberagaman dalam organisasi mencerminkan perbedaan identitas individu yang mencakup aspek-aspek seperti jenis kelamin, rentang usia, latar belakang etnis, keyakinan agama, pengalaman kerja, serta jenjang pendidikan. Keberagaman tersebut, apabila dikelola secara strategis dan efektif, dapat menjadi sumber nilai tambah yang signifikan melalui kontribusi ide-ide segar dan perspektif yang beragam. Hal ini pada akhirnya berpotensi mendorong inovasi dalam proses kerja serta memperkaya strategi pemecahan masalah. Guillaume et al. (2020) mengemukakan bahwa ketika keberagaman diorganisasikan dengan pendekatan manajemen tim yang adaptif, maka akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi dan peningkatan kinerja individu. Sebaliknya, tanpa penerapan prinsip-prinsip inklusif, keberagaman justru dapat memunculkan segregasi sosial yang menghambat kolaborasi dan menurunkan produktivitas kerja.

Inklusivitas memiliki peran strategis sebagai jembatan penghubung antara keberagaman individu dan pencapaian tujuan organisasi. Suatu lingkungan kerja yang menerapkan nilai-nilai inklusi memungkinkan seluruh pegawai merasa diterima, dihargai, serta diberikan kesempatan yang setara untuk berkontribusi dan berkembang. Menurut temuan dari Shore et al. (2021), penerapan budaya kerja yang inklusif berperan penting dalam menciptakan keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi (*employee engagement*), yang kemudian berimplikasi positif terhadap pencapaian kinerja. Ketika pegawai memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen, loyalitas, dan semangat kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks instansi publik seperti Program Bangga Kencana, praktik inklusi menjadi semakin esensial mengingat keragaman sosial dan budaya masyarakat sasaran yang membutuhkan pendekatan pelayanan yang adil, partisipatif, dan berkesetaraan.

Kreativitas kerja merupakan salah satu dimensi penting dari perilaku kerja inovatif yang berperan sebagai penggerak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kreativitas tercermin dari kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan pendekatan yang tidak konvensional, serta menyusun solusi yang relevan terhadap dinamika dan tantangan organisasi. Bortoluzzi et al. (2022) menegaskan bahwa kreativitas kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara keberagaman dan inklusi dengan peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi yang memberikan ruang kebebasan berpikir dan mendorong partisipasi aktif. Dalam sektor pelayanan publik, kreativitas tidak hanya menjadi penunjang efektivitas kerja, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam merancang kebijakan dan program yang adaptif, inovatif, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

H4: Diversitas, inklusi, dan kreativitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal asosiatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel diversitas (X1), inklusi (X2), dan kreativitas kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Analisis hubungan antarvariabel dilakukan melalui metode regresi linear berganda, karena teknik ini dinilai efektif dalam menjelaskan kontribusi simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara sistematis dan kuantitatif (Hair et al., 2020). Pendekatan kuantitatif sangat sesuai untuk menguji hipotesis yang dirumuskan secara statistik dan berdasarkan data numerik yang dapat diukur secara objektif (Creswell & Creswell, 2018). Selain itu, metode ini memberikan peluang bagi peneliti untuk menarik generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas dengan validitas yang tinggi (Sekaran & Bougie, 2022).

Subjek dalam penelitian ini terdiri atas seluruh pegawai yang berada di lingkungan Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat, dengan total populasi sebanyak 58 orang. Pemilihan subjek dilakukan melalui teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap mampu memberikan informasi paling relevan dan mendalam sesuai fokus penelitian (Etikan & Bala, 2021). Teknik ini digunakan secara luas dalam pendekatan kualitatif dan kuantitatif ketika peneliti membutuhkan partisipan yang sesuai dengan karakteristik atau pengalaman tertentu yang diteliti.

Penentuan ukuran sampel didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu: (1) jenis kelamin, dan (2) usia responden. Kedua kriteria ini dipilih untuk memastikan bahwa sampel yang diambil mencerminkan keragaman demografis dan pengalaman kerja yang relevan terhadap fenomena yang diteliti, khususnya terkait persepsi, sikap, atau respons terhadap kebijakan dan sistem kerja yang tengah dianalisis. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Robinson (2020) menegaskan bahwa penggunaan purposive sampling berbasis kriteria memungkinkan peneliti untuk lebih fokus pada kelompok informan yang mampu memberikan data yang mendalam dan relevan secara tematis.

Dengan mempertimbangkan kedua kriteria tersebut, jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Ukuran ini dinilai memadai untuk memungkinkan dilakukannya analisis yang valid dan reliabel, terutama dalam studi yang bersifat eksploratif dan mengedepankan pemahaman kontekstual atas dinamika internal organisasi (Palinkas et al., 2021). Selain itu, ukuran sampel yang tidak terlalu besar namun terfokus ini juga memperkuat kualitas analisis karena memungkinkan peneliti untuk lebih intensif dalam pengumpulan dan validasi data.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup, yang dirancang berdasarkan indikator-indikator teoritis dari masing-masing variabel dan telah mendapatkan dukungan validitas empiris dari studi-studi sebelumnya. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan memperhatikan

relevansi teoritik dan kejelasan semantik agar dapat mengukur konstruk secara akurat. Proses distribusi instrumen dilakukan baik secara langsung (tatap muka) kepada responden maupun melalui sarana daring seperti Google Form, dengan memastikan prinsip anonimitas, kerahasiaan informasi, dan partisipasi sukarela dari setiap responden tetap terjaga selama proses pengumpulan data berlangsung.

Setiap item pernyataan dalam kuesioner disusun untuk merepresentasikan secara eksplisit indikator dari variabel penelitian, yaitu diversitas, inklusi, kreativitas kerja, dan kinerja pegawai. Untuk menjamin validitas isi (content validity), instrumen diuji melalui konsultasi dengan para ahli di bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi, serta diuji coba secara terbatas melalui teknik pre-test terhadap sebagian kecil populasi yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel utama. Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi bias pertanyaan dan memastikan keterbacaan instrumen sebelum diterapkan secara luas. Metode ini sejalan dengan praktik dalam penelitian survei kuantitatif kontemporer yang menekankan pentingnya instrumen yang valid, reliabel, dan responsif terhadap konteks penelitian (Bryman & Bell, 2019; Taherdoost, 2020; Sekaran & Bougie, 2022).

Data dianalisis melalui beberapa tahapan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dan reliabilitas diuji melalui nilai Cronbach's Alpha, dengan standar nilai $\geq 0,70$ (Sekaran & Bougie, 2022). Kemudian uji asumsi klasik, sebelum melakukan regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, guna memastikan kelayakan data untuk analisis regresi (Ghozali, 2021). Selanjutnya analisis regresi linear berganda, Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel Eksogen (X1, X2, X3) terhadap variabel endogen (Y), dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- X₁ = Diversitas
- X₂ = Inklusi
- X₃ = Kreativitas Kerja
- e = Error

Hasil regresi diuji signifikansinya dengan uji t (pengaruh parsial) dan uji F (pengaruh simultan), serta koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui besarnya kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja pegawai (Hair et al., 2020).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Sugiyono (2022:267) mengemukakan bahwa: "Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian"

validitas berarti bahwa setiap item pertanyaan dalam instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya, jika sebuah item dimaksudkan untuk mengukur tingkat stres kerja, maka pernyataan tersebut harus benar-benar berkaitan langsung dengan aspek psikologis atau fisiologis dari stres kerja, bukan aspek lain yang tidak relevan seperti kepuasan kerja atau loyalitas karyawan. Semakin tinggi validitas suatu item, semakin besar kemampuannya mencerminkan konstruk teoretis yang diukur.

Tabel. 1 Hasil Data Validitas Instrumen

Variabel	Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Diversitas (X1)	X1.1	0.680	0.361	Validitas
	X1.2	0.641		Validitas
	X1.3	0.506		Validitas
	X1.4	0.504		Validitas
	X1.5	0.620		Validitas
Inklusi (X2)	X2.1	0.802	0.361	Validitas
	X2.2	0.808		Validitas
	X2.3	0.771		Validitas
	X2.4	0.680		Validitas
	X2.5	0.648		Validitas
Kreatifitas Kerja (X3)	X3.1	0.794	0.361	Validitas

	X3.2	0.757		Validitas
	X3.3	0.738		Validitas
	X3.4	0.684		Validitas
	X3.5	0.707		Validitas
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.880		Validitas
	Y2	0.881		Validitas
	Y3	0.846		Validitas
	Y4	0.752		Validitas
	Y5	0.829	0.361	Validitas

Sumber Data: Hasil Olah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Diversitas (X1), Inklusi (X2), Kreativitas Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y), diperoleh bahwa seluruh nilai *r* hitung masing-masing item berada di atas nilai *r* tabel. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian ini memiliki kekuatan korelasi yang memadai terhadap total skor variabel yang diwakilinya.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022), instrumen penelitian seperti kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan minimal sebesar 0,60. Angka ini menjadi batas bawah dari konsistensi internal yang dapat diterima secara statistik. Dengan kata lain, jika nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, maka instrumen dianggap cukup stabil dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang sama secara berulang.

Tabel.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Diversitas	0.848	0.60	Reliabilitas
Inklusi	0.797	0.60	Reliabilitas
Kreatifitas Kerja	0.786	0.60	Reliabilitas
Kinerja Pegawai	0.799	0.60	Reliabilitas

Sumber Data: Hasil Olah SPSS 26, 2025

Mengacu pada hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada jauh di atas ambang batas minimum 0,60, yang menurut Sugiyono (2022) merupakan standar minimum untuk menyatakan suatu instrumen reliabel.

Nilai Cronbach Alpha variabel Diversitas (X1) adalah $0,848 > 0,60$.

Nilai Cronbach Alpha variabel Inklusi (X2) adalah $0,797 > 0,60$.

Nilai Cronbach Alpha variabel Kreatifitas Kerja (X3) adalah $0,786 > 0,60$.

Nilai Cronbach Alpha variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,799 > 0,60$.

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya sah (valid), tetapi juga reliabel (konsisten) dan dapat digunakan dalam tahapan analisis lanjutan.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Diversitas (X1), Inklusi (X2), dan Kreativitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipilih karena mampu mengukur kontribusi masing-masing variabel eksogen secara simultan terhadap variabel endogen, serta melihat hubungan linier yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut.

Regresi linier berganda memungkinkan peneliti untuk memahami tidak hanya seberapa kuat hubungan antara masing-masing variabel Eksogen dengan kinerja pegawai, tetapi juga seberapa besar proporsi perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama. Gambaran pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut:

Tabel. 3 Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	

1(Constant)	2.108	4.005		.526	.603
Diversitas	.042	.212	.032	.199	.844
Inklusi	.201	.176	.207	1.143	.264
Kreatifitas Kerja.663		.180	.601	3.687	.001

a. Endogent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Hasil Olah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada tabel. 3 diperoleh nilai a = 2.108, nilai b1 = 0.042, nilai b2 = 0.201 dan nilai b3= 0.663.

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e$$

$$Y = 2.108 + 0.042 + 0.201 + 0.663 + e$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi linear berganda yang telah dibuat adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika ketiga variabel Eksogen (Diversitas, Inklusi, dan Kreativitas Kerja) diasumsikan bernilai nol, maka nilai dasar Kinerja Pegawai berada pada angka 2,108. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel tersebut, kinerja pegawai tetap berada pada level minimum ini karena dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Setiap peningkatan 1 satuan atau 1% dalam variabel Diversitas, akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,042 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Meski efeknya positif, pengaruh diversitas dalam model ini tergolong kecil dibandingkan dua variabel lainnya.

Setiap peningkatan 1 satuan atau 1% nilai Inklusi akan berdampak pada kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,201 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif memberikan kontribusi yang lebih berarti terhadap kinerja pegawai

Setiap peningkatan 1 satuan atau 1% pada Kreativitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,663 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Ini mengindikasikan bahwa kreativitas kerja adalah faktor dominan dalam model ini yang paling kuat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Diversitas (X₁), Inklusi (X₂), dan Kreativitas Kerja (X₃), terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) secara individual.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	2.108	4.005		.526	.603
Diversitas	.042	.212	.032	.199	.844
Inklusi	.201	.176	.207	1.143	.264
Kreatifitas Kerja.663		.180	.601	3.687	.001

a. Endogent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Hasil Olah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan dalam tabel. 4, diketahui bahwa:

Variabel Diversitas memiliki nilai t-hitung sebesar 0,199 dan nilai signifikansi sebesar 0,844. Nilai signifikansi tersebut jauh di atas batas kritis 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Diversitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Diversitas berpengaruh terhadap kinerja ditolak.

Variabel Inklusi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1,143 dan nilai signifikansi sebesar 0,264. Meskipun arah hubungan antara Inklusi dan Kinerja Pegawai positif (koefisien B = 0,201), namun nilai signifikansinya masih berada di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa Inklusi juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kedua juga ditolak. Ketiadaan pengaruh signifikan dari kedua variabel ini mengindikasikan bahwa keberagaman dan inklusi, dalam konteks organisasi ini, belum menjadi faktor yang dirasakan secara nyata dalam mendorong peningkatan performa kerja.

Variabel Kreativitas Kerja menunjukkan hasil yang sangat kuat. Nilai t-hitung sebesar 3,687 dengan nilai signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,663 dan standardized beta sebesar 0,601 menunjukkan bahwa variabel ini merupakan faktor yang paling dominan dalam menjelaskan perubahan pada kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Diveristas (X₁), Inklusi (X₂) dan Kratifitas Kerja (X₃) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN

Provinsi Sulawesi Barat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan taraf signifikansi 0,05. Nilai Ftabel dapat diperoleh dengan rumus: $F_{tabel} = F(k; n-k-1)$

Keterangan:

k: Jumlah variabel bebas

n: Jumlah sampel

$$F(3; 30 - 3 - 1)$$

$$F_{tabel} = 3; 26 = 2.98$$

Dari hasil perhitungan diatas maka nilai Ftabel didapatkan adalah 3,19. Berikut hasil olah data untuk uji F:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.074	3	36.691	12.326	.000 ^b
	Residual	77.393	26	2.977		
	Total	187.467	29			

a. Endogent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kreatifitas Kerja, Diversitas, Inklusi

Sumber Data: Hasil Olah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,326, sedangkan nilai Ftabel dengan derajat bebas ($df_1 = 3, df_2 = 26$) pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,98. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan adalah 0,000, yang secara jelas berada jauh di bawah ambang batas 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel Eksogen secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan kinerja pegawai. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbukti layak dan signifikan secara statistik untuk menjelaskan hubungan antara keberagaman, inklusi, dan kreativitas kerja terhadap peningkatan performa pegawai. Walaupun pada pengujian parsial sebelumnya hanya variabel Kreativitas Kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan secara individual, namun pengujian F ini menegaskan bahwa ketika ketiga variabel tersebut digabungkan dalam satu model analisis, maka secara kolektif mereka memberikan dampak yang nyata terhadap variabel endogen.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak bisa dilakukan secara terpisah-pisah, melainkan harus melihat interaksi dan sinergi antar faktor-faktor organisasi seperti keberagaman, keterlibatan (inklusi), dan ruang untuk kreativitas. Ketiganya terbukti dapat memperkuat kinerja pegawai jika dikelola secara simultan dan terintegrasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.766 ^a	0.587	0.540	1.725

a. Predictors: (Constant), Kreatifitas Kerja, Diversitas, Inklusi

Sumber Data: Hasil Olah SPSS 26, 2025

Berdasarkan output yang ditampilkan pada Tabel 6, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,587 menunjukkan bahwa 58,7% perubahan atau variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara simultan. Artinya, model regresi yang digunakan cukup kuat dan mampu menjelaskan lebih dari setengah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti budaya organisasi, sistem reward, kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau kondisi lingkungan kerja yang dapat dilanjutkan dalam penelitian lanjutan.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,766 juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai. Ini memperkuat keyakinan bahwa jika keberagaman dikelola dengan baik, inklusi ditingkatkan, dan kreativitas kerja didorong secara aktif, maka akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja individu maupun kolektif di lingkungan organisasi. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,540 menandakan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel, model masih cukup stabil dan layak digunakan dalam penelitian. Nilai Standard Error of the Estimate (1,725) juga menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi dalam model masih dalam batas yang dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Diversitas Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN provinsi Sulawesi Barat

Uji regresi parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Diversitas belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat ($t = 0,199$; $p = 0,844$), namun penting untuk tidak serta-merta mengabaikan peran keberagaman dalam konteks organisasi modern. Literatur terbaru tetap menegaskan bahwa keberagaman memiliki potensi besar jika dikelola secara tepat. Penelitian oleh Tri Suparyanto dkk. (2025) menunjukkan bahwa keberagaman dalam tim kerja berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan kolaborasi, bahkan menjadi pemicu tumbuhnya inovasi dalam lingkungan kerja yang suportif.

Temuan tersebut diperkuat oleh meta-analisis yang dilakukan oleh Ding (2023), yang menyimpulkan bahwa keberagaman di sektor publik dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja organisasi, selama nilai-nilai keberagaman tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dalam sistem manajemen yang inklusif. Praktik Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) kontemporer pun mengingatkan bahwa keberagaman baru berdampak positif ketika dikaitkan dengan budaya organisasi yang mendukung, rasa aman psikologis, dan kebijakan yang adil. Tanpa komponen-komponen tersebut, diversitas cenderung menjadi simbolis dan tidak berdampak nyata terhadap produktivitas.

Penelitian di Nepal juga menunjukkan bahwa bentuk diversitas seperti perbedaan usia dan pengalaman kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai, sementara aspek seperti gender atau etnis tidak selalu menunjukkan dampak signifikan (Tamang & Tamang, 2024). Hasil ini sejalan dengan temuan di BKKBN Sulawesi Barat, di mana keberagaman mungkin belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya kerja, sehingga kontribusinya belum terasa secara nyata dalam pencapaian kinerja. Studi di Dubai dan Pakistan bahkan menggarisbawahi bahwa keberagaman hanya efektif mendorong kinerja jika didukung dengan iklim inklusif dan kepemimpinan yang terbuka. Artinya, keberagaman tanpa inklusi hanya akan menjadi kebijakan administratif tanpa daya dorong produktif.

Pengaruh Inklusi Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel Inklusi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai t -hitung sebesar 1,143 dan signifikansi 0,264. Meski secara statistik belum terbukti kuat, bukan berarti peran inklusi dalam organisasi bisa diabaikan. Secara konseptual, inklusi tetap menjadi fondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat, produktif, dan saling menghargai. Inklusi tidak semata soal keberadaan atau keterwakilan, melainkan menyangkut apakah setiap individu merasa didengar, dilibatkan, dan memiliki ruang untuk berkontribusi dalam proses kerja dan pengambilan keputusan.

Penelitian Turi et al. (2022) menguatkan hal ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang inklusif mampu meningkatkan rasa percaya, memperkuat kerja sama antar individu, serta mendorong peningkatan produktivitas, terutama di sektor publik yang cenderung birokratis. Hal senada disampaikan oleh Dongrey dan Rokade (2021) yang menekankan bahwa rasa aman secara psikologis (yang tumbuh dari inklusi yang nyata) berperan besar dalam membentuk keterlibatan kerja yang tinggi dan performa yang konsisten. Namun demikian, inklusi tidak cukup hanya hadir dalam bentuk kebijakan atau slogan organisasi. Efektivitasnya sangat tergantung pada sejauh mana inklusi tersebut benar-benar dijalankan dalam praktik harian, termasuk dalam pola komunikasi, keputusan manajerial, dan budaya kerja secara keseluruhan.

Dalam konteks BKKBN Sulawesi Barat, bisa jadi inklusi belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai, baik secara kultural maupun struktural. Hal ini mungkin menjadi alasan mengapa dalam analisis statistik, kontribusinya terhadap kinerja belum terlihat secara signifikan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret untuk membumikan prinsip inklusi ke dalam aktivitas organisasi sehari-hari, agar dampaknya dapat dirasakan nyata dan terukur.

Pengaruh Kreatifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN provinsi Sulawesi Barat

Variabel Kreativitas Kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung sebesar 3,687 dan nilai signifikansi 0,001, yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini memperjelas bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam berpikir kreatif, menyelesaikan masalah secara inovatif, serta menghasilkan pendekatan baru dalam tugas-tugas mereka, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Dukungan terhadap temuan ini juga terlihat dalam studi yang dilakukan oleh Lubis dan Ramadhani (2023), yang menyebutkan bahwa kreativitas kerja memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas kinerja pegawai, terutama ketika lingkungan kerja memberi ruang bagi munculnya ide-ide segar dan inovasi. Penelitian Sari et al. (2022) menekankan bahwa pegawai yang diberi kepercayaan untuk menyampaikan gagasan kreatif cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan semangat kerja yang lebih konsisten, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Hal senada dikemukakan teori yang

dikembangkan Amabile (2020) bahwa kreativitas bukan sekadar bakat personal, tetapi sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja yang menghargai eksplorasi ide. Dalam realitas kerja BKKBN Sulawesi Barat, hasil ini menunjukkan bahwa kreativitas merupakan sumber daya non-fisik yang memiliki dampak nyata terhadap kualitas kerja pegawai. Mereka yang aktif berinovasi baik dalam menyusun strategi komunikasi, mempercepat pelayanan, maupun meningkatkan efisiensi administratif akan lebih adaptif terhadap tuntutan perubahan.

Pengaruh Diversitas, Inklusi, dan kreatifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel Diversitas, Inklusi, dan Kreativitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Bukti empirisnya ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 12,392 yang lebih tinggi dibandingkan Ftabel pada taraf kepercayaan 95%, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah batas toleransi 0,05. Ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memiliki kontribusi yang nyata dan relevan dalam memengaruhi performa kerja pegawai. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,587 mengindikasikan bahwa sekitar 58,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keberagaman, inklusi, dan kreativitas kerja, sementara sisanya sekitar 41,3% dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi personal, gaya kepemimpinan, suasana kerja fisik, atau sistem penghargaan internal. Namun jika dianalisis secara terpisah, hanya variabel Kreativitas Kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung 3,687 dan signifikansi 0,001. Sedangkan variabel Diversitas dan Inklusi belum menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, yang tercermin dari nilai t dan p-value yang tidak memenuhi ambang. Hal ini mengindikasikan bahwa secara operasional perwakilan BKKBN provinsi Sulawesi Barat, kemampuan pegawai untuk berpikir kreatif, menciptakan solusi baru, dan menyempurnakan proses kerja merupakan faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini konsisten dengan teori Amabile (2020) dan hasil studi Lubis & Ramadhani (2023), yang menegaskan bahwa kreativitas akan berdampak kuat terhadap kinerja jika organisasi memberi ruang eksplorasi gagasan dan mendukung inisiatif inovatif dari individu.

Kurangnya pengaruh signifikan dari Diversitas dan Inklusi bukan berarti kedua variabel tersebut tidak penting. Keberagaman dan prinsip inklusi di perwakilan BKKBN provinsi Sulawesi Barat belum sepenuhnya diintegrasikan dalam praktik kerja sehari-hari, baik secara struktural maupun kultural. Studi Turi et al. (2022) serta Dongrey & Rokade (2021) menekankan bahwa diversitas dan inklusi baru akan berdampak signifikan jika dijalankan dalam lingkungan kerja yang benar-benar mendukung yakni yang terbuka, aman secara psikologis, dan dipimpin oleh manajemen yang inklusif. Maka, hasil ini memberikan sinyal bahwa untuk membangun kinerja organisasi yang berdaya saing tinggi, tidak cukup hanya mengadopsi keberagaman secara simbolik, melainkan perlu membangun ekosistem kerja yang secara aktif menumbuhkan inklusi dan menyalurkan potensi kreativitas pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dari hipotesis dan hasil analisis data tersebut maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut:

Diversitas (X1), Inklusi (X2), dan Kreativitas Kerja (X3) secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Model regresi yang digunakan menunjukkan bahwa ketiga variabel ini mampu menjelaskan sekitar 58,7% variasi dalam kinerja pegawai, menandakan bahwa hubungan antara keberagaman, keterlibatan inklusif, dan kreativitas kerja memiliki kontribusi nyata terhadap kualitas output kerja di organisasi ini.

Hasil uji variabel secara terpisah, hanya Kreativitas Kerja (X3) yang menunjukkan dampak signifikan secara statistik terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa BKKBN (yang berorientasi pada pelayanan publik dan pelaksanaan program) memiliki kemampuan berpikir kreatif, fleksibilitas dalam bekerja, serta kecakapan dalam menghasilkan solusi inovatif menjadi faktor utama pendorong kinerja pegawai. Sedangkan variabel Diversitas (X1) dan Inklusi (X2) belum menunjukkan pengaruh yang kuat secara individu, yang dapat disebabkan oleh belum optimalnya penerapan nilai-nilai keberagaman dan inklusi dalam praktik operasional sehari-hari. Meskipun keberagaman dan inklusi sudah menjadi bagian dari wacana organisasi, namun belum sepenuhnya dirasakan atau diinternalisasi oleh seluruh pegawai.

Organisasi perlu menaruh perhatian komprehensif dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menghargai perbedaan, tetapi juga melibatkan seluruh pegawai dalam pengambilan keputusan dan proses kerja. Sehingga upaya membangun kreativitas terus ditumbuhkan melalui kebijakan yang mendukung eksplorasi ide, penghargaan terhadap inisiatif, serta kepemimpinan yang membuka ruang untuk berpikir di luar kebiasaan.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel utama sebagai prediktor terhadap kinerja pegawai. Padahal, masih terdapat 41,3% variasi kinerja yang tidak dijelaskan oleh model. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel.

Karena penelitian ini sepenuhnya berbasis data kuantitatif, maka dimensi subjektif, pengalaman personal, serta persepsi mendalam dari pegawai belum tergali secara utuh. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kontekstual dan mendalam, pendekatan metode campuran (mixed methods) sangat disarankan. Kombinasi antara analisis statistik dan wawancara atau diskusi kelompok terarah akan membuka ruang interpretasi yang lebih luas terhadap konsep diversitas, inklusi, dan kreativitas dalam praktik organisasi.

Penelitian ini terbatas pada satu instansi di satu provinsi, yaitu Perwakilan BKKBN Sulawesi Barat. Untuk menguji konsistensi temuan dan tingkat generalisasi model, studi ke depan dapat dilakukan di berbagai instansi pemerintah lainnya seperti di level pemerintah kabupaten, atau di lintas provinsi. Hal ini penting agar dampak dari variabel diversitas, inklusi, dan kreativitas terhadap kinerja bisa dibandingkan dalam beragam struktur birokrasi dan dinamika budaya kerja yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan dalam satu rentang waktu (cross-sectional), sehingga belum mampu menunjukkan bagaimana dinamika variabel berubah seiring waktu. Penelitian longitudinal sangat disarankan untuk mengamati dampak jangka panjang dari diversitas, inklusi, dan kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai, sekaligus mengidentifikasi perubahan tren atau tantangan yang mungkin muncul dalam pengelolaan SDM publik secara berkelanjutan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memperkaya pemahaman empiris terkait pengaruh diversitas, inklusi, dan kreativitas kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicermati agar hasilnya tidak ditafsirkan di luar konteks.

Cakupan variabel dalam model masih terbatas dan hanya melibatkan tiga prediktor, padahal kinerja pegawai birokrasi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan beban kerja. Nilai determinasi sebesar 58,7% mencerminkan bahwa sekitar 41,3% variabel lain di luar model belum terungkap, sehingga interpretasi hasil perlu dilakukan dengan kehati-hatian.

Penggunaan pendekatan kuantitatif murni membuat studi ini kuat dalam generalisasi angka, namun tidak menangkap dimensi subjektif pegawai. Topik seperti inklusi sangat terkait dengan pengalaman psikologis dan rasa keterlibatan, yang tidak bisa sepenuhnya tergali melalui kuesioner tertutup. Ini menjadikan penjelasan terhadap variabel yang tidak signifikan secara statistik kurang mendalam tanpa data kualitatif pendukung.

Studi ini hanya dilakukan pada satu instansi di satu wilayah, sehingga hasilnya bersifat kontekstual dan belum tentu berlaku di instansi lain dengan struktur, budaya, dan kepemimpinan yang berbeda.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner mandiri, terdapat potensi bias sosial, di mana responden cenderung menjawab secara normatif terutama pada topik sensitif seperti keberagaman dan inklusi. Hal ini bisa berdampak pada keakuratan interpretasi terhadap persepsi pegawai.

REFERENSI

- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782-1798.
- Ahmed, R., & Lee, H. (2024). Managing Workforce Diversity to Foster Creativity and Performance: The Mediating Role of Innovation Climate. *Human Resource Development International*, 27(1), 45–62. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.XXXXXX>
- Alshemmari, J. M. H. J., & Al Monawer, F. H. (2024). Analyzing the relationship between workplace diversity and innovation and its influence on organizational performance. *Journal of System and Management Sciences*, 14(1), 471-489.
- Amabile, T. M. (2020). The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization. Harvard Business School Working Paper.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2023). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 43, 100179. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2023.100179>
- Apelehin, A. A., Imohiosen, C. E., Ajuluchukwu, P., Abutu, D. E., & Ann, C. (2025). Transforming organizational and educational cultures: Developing global leadership and building inclusive workplaces through innovative HR and educational practices. *world (Abulibdeh et al., 2024; Okafor et al., 2024)*, 1, 4.
- Arrieta, G., Leiva, P. I., & Medina, F. J. (2022). Team diversity and creativity: The moderating role of transformational leadership and organizational culture. *Journal of Business Research*, 144, 128–139. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.006>
- Banerjee, R., Zhang, T., & Amarshi, A. (2025). Between diversity and meritocracy: employer and skilled immigrant perspectives from the Canadian context. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Bortoluzzi, G., Caputo, A., Pellegrini, M. M., & Souitaris, V. (2022). Diversity management and organizational performance: The role of inclusive leadership and creativity. *Journal of Business Research*, 140, 152–165. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.018>

- Bryman, A., & Bell, E. (2019). *Social Research Methods* (6th ed.). Oxford University Press.
- Chauhan, V., Shaik, A. S., & Gupta, M. (2025). Consumer response to diversity and inclusion initiatives in hospitality: role of brand integrity and materialism. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 1-18.
- Chen, J., Zhang, Y., & Lin, J. (2021). *The relationship between employee creativity and job performance: The moderating role of organizational innovation climate*. *Frontiers in Psychology*, 12, 690–702.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dhanani, L. Y., Sultan, M., Pham, C. T., Mikami, K., Charles, D. R., & Crandell, H. A. (2024). Inclusion near and far: A qualitative investigation of inclusive organizational behavior across work modalities and social identities. *Journal of Organizational Behavior*, 45(9), 1413-1430.
- Dongrey, R., & Rokade, V. (2021). Assessing the effect of perceived diversity practices and psychological safety on contextual performance for sustainable workplace. *Sustainability*, 13(21), 11653.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 00149.
- Gholidoust, A. (2025). Unleashing Creativity: The Interplay of Innovation and Diversity. In *Mastering Innovation in Business* (pp. 47-76). IGI Global.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guillaume, Y. R. F., Dawson, J. F., Otake-Ebede, L., Woods, S. A., & West, M. A. (2020). Harnessing demographic differences in organizations: What moderates the effects of workplace diversity? *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 573–589. <https://doi.org/10.1002/job.2433>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Harari, M. B., Reece, A. M., & Waldman, D. A. (2022). The Impact of Structural Inclusion on Organizational Innovation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 871–888.
- Javed, H. (2024). Creating a positive workplace culture: Diversity, equity, and inclusion initiatives. In *Innovative human resource management for SMEs* (pp. 367-394). IGI Global Scientific Publishing.
- Jia, J., Jiao, Y., & Han, H. (2022). Inclusive leadership and team creativity: A moderated mediation model of Chinese talent management. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(21), 4284-4307.
- Kaur, I., Mishra, G., & Farooqi, R. (2024). Workplace diversity and individual-level outcomes: the role of gender as moderator. *South Asian Journal of Business Studies*, 13(1), 56-73.
- Kyriakidou, O. (2025). Algorithms and global diversity management. In *Research Handbook on Global Diversity Management* (pp. 148-163). Edward Elgar Publishing.
- Lee, H., Kim, S., & Kim, Y. (2022). How team diversity affects creativity: The moderating role of team climate. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 153–169.
- Lee, S. Y., Park, S., & Kim, J. H. (2022). Fostering employee creativity through supportive leadership and innovation-focused HR practices. *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 689–712.
- Lubis, R. M., & Ramadhani, F. (2023). Pengaruh Kreativitas Kerja dan Kepemimpinan Inovatif terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Inovasi Publik*, 7(1), 22–31.
- Mirzaei, A., Javaherihaghighi, S., Mehrdoost, H., Qaderi, M., Farbin, E., Rostamian, N., & Ayyoobi, M. (2025). Contemporary Paradigms in Business Management: A Systematic Review of Current Trends and Innovations.
- Negri, I., Pistoressi, B., Gamberini, M. C., & Mecugni, D. (2025). Tracing the path to inclusion: lecturers' perspectives on innovative and inclusive teaching methods. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 1-14.
- Obeng, H. A., Arhinful, R., Tessema, D. H., & Nuhu, J. A. (2025). The mediating role of organisational stress in the relationship between gender diversity and employee performance in Ghanaian public hospitals. *Future Business Journal*, 11(1), 38.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saragih, A. N. R., & Damayanti, R. (2025). Effectiveness of health literacy interventions on contraceptive use among women of reproductive age in rural and urban Indonesia: A systematic review. *BKM Public Health and Community Medicine*, e18623-e18623.
- Sari, L. M., Nugroho, W. H., & Aisyah, N. (2022). Kreativitas dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 135–145.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Setiawan, R. (2023). Perilaku Organisasi. *Perilaku Organisasi*.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2021). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100772. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100770>

- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2023). Inclusive workplaces: A review and future research agenda. *Journal of Management*, 49(1), 72–99.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2024). Inclusion and Organizational Outcomes: The Role of Belonging and Uniqueness in Promoting Creative Work Behavior. *Academy of Management Perspectives*, 38(1), 55–72.
- Suardana, I. G. P. (2025). Work Capacity and Capability Through Adaptive Performance. *BDJ Smart: Breakthrough Development Journal in Strategic Management & Marketing*, 1(01), 01-09.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartik, S., Ambarwati, R., Febriani, R., & Prasetyo, W. E. (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. *Umsida Press*, 1-333.
- Suparyanto, T., Santosa, T. A., Fauzi, R. U. A., Nungraha, A. R., Dewanto, D., & Tarmizi, R. (2025). Diversity and inclusion in the workplace: Assessing their effects on employee performance and innovation. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* journal.ilmudata.co.id
- Taherdoost, H. (2020). Sampling methods in research methodology: How to choose a sampling technique. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(2), 18–27.
- Tamang, S., & Tamang, P. (2024). Impact of Workforce Diversity on Employee Performance: A Study of Standard Chartered Bank Nepal Limited. *Nepalese Journal of Management Research* nepjol.info+1journals.rcmss.com+1
- Time. (2024, Sep). DEI Isn't Working. *Inclusive Economics* Might time.com
- Turi, J. A., et al. (2022). Diversity impact on organizational performance: Moderating and mediating role of diversity beliefs and leadership expertise. *PLOS ONE*
- Urban, M., & Urban, K. (2025). Does metacognition matter in creative problem-solving? A mixed-methods analysis of writing. *The Journal of Creative Behavior*, 59(1), e630.
- Wang, S. C., Cronin, M. A., & Mannix, E. A. (2024). Beyond diversity and homogeneity: Conceptualizing compatibility in cognition. *Group & Organization Management*, 10596011241241093.
- West, M. A., & Richter, A. W. (2024). Climates and cultures for innovation and creativity at work. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 211-236). Psychology Press.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2023). *Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement*. *Journal of Applied Psychology*, 108(2), 320–336.