



# Pengaruh Kepemimpinan Otentik, Budaya Inovasi, dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kreativitas Pegawai

Juliadi<sup>1</sup>, Hendri Herman<sup>2</sup>, Suyono<sup>3</sup>

Universitas Ibnu Sina, Batam, Kepri<sup>123</sup>

[juliadi@gmail.com](mailto:juliadi@gmail.com)

## Keywords

Authentic Leadership;  
Innovation Culture; Coworker  
Support; Employee Creativity

## Abstract

*This study aims to analyze the influence of authentic leadership, innovation culture, and coworker support on employee creativity at the Regional Revenue Agency of Batam City. Employee creativity is a strategic factor in improving public sector organizational performance, particularly in responding to increasing demands for service quality and regional revenue management. This research employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of all employees of the Regional Revenue Agency of Batam City, with a saturated sampling technique applied so that the entire population was used as respondents. Data were collected through structured questionnaires developed based on indicators of each research variable. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the partial and simultaneous effects among variables. The results indicate that authentic leadership has a positive and significant effect on employee creativity. Innovation culture also has a positive and significant influence in fostering creative ideas in the workplace. Furthermore, coworker support shows a positive and significant effect on employee creativity. Simultaneously, authentic leadership, innovation culture, and coworker support significantly affect employee creativity. These findings highlight the importance of authentic leadership, an innovative organizational culture, and a supportive work environment in enhancing employee creativity in the public sector.*

## 1. PENDAHULUAN

Kreativitas pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi, terutama pada sektor publik yang dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan masyarakat. Kreativitas memungkinkan pegawai menghasilkan ide, gagasan, dan solusi baru yang relevan dalam menyelesaikan permasalahan organisasi secara efektif (Amabile, 2012). Dalam konteks organisasi pemerintahan, kreativitas tidak hanya berperan dalam inovasi pelayanan publik, tetapi juga dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas pengelolaan sumber daya organisasi.

Perkembangan lingkungan kerja yang semakin kompleks menuntut organisasi publik untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Namun, birokrasi pemerintahan sering kali masih dihadapkan pada struktur yang kaku dan budaya kerja yang kurang mendukung perilaku kreatif pegawai (Perry & Wise, 1990). Kondisi ini menyebabkan rendahnya inisiatif dan keberanian pegawai dalam mengemukakan ide-ide baru, sehingga diperlukan pendekatan manajerial yang mampu mendorong kreativitas secara berkelanjutan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kreativitas pegawai adalah kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik menekankan pada kesadaran diri, transparansi relasional, keseimbangan pengambilan keputusan, serta integritas moral pemimpin dalam memengaruhi bawahan (Avolio & Gardner, 2005). Pemimpin yang otentik mampu menciptakan kepercayaan dan rasa aman psikologis, sehingga pegawai merasa didukung untuk mengekspresikan ide-ide kreatif tanpa takut terhadap risiko atau sanksi (Walumbwa et al., 2008).

Selain kepemimpinan, budaya inovasi juga memiliki peran strategis dalam mendorong kreativitas pegawai. Budaya inovasi mencerminkan nilai, norma, dan praktik organisasi yang mendukung pembaruan, eksperimen, dan pembelajaran berkelanjutan (Denison, 1990). Lingkungan kerja yang menumbuhkan budaya inovatif akan mendorong pegawai untuk berpikir terbuka, berani mengambil inisiatif, serta berkontribusi aktif dalam pengembangan ide-ide kreatif (Schein, 2010).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah dukungan rekan kerja. Dukungan rekan kerja dapat berupa bantuan emosional, pertukaran pengetahuan, dan kerja sama yang harmonis dalam menyelesaikan tugas (Zhou & George, 2001). Lingkungan sosial kerja yang suportif akan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap munculnya perilaku kreatif (Chiaburu & Harrison, 2008).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kreativitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, khususnya kepemimpinan otentik, budaya inovasi, dan dukungan rekan kerja. Namun, penelitian empiris yang mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan pada organisasi publik, khususnya di Badan Pendapatan Daerah Kota Batam, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otentik, budaya inovasi, dan dukungan rekan kerja terhadap kreativitas pegawai sebagai upaya memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik..

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan otentik merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kejujuran, kesadaran diri, transparansi relasional, serta integritas moral dalam memengaruhi perilaku bawahan. Pemimpin yang otentik mampu membangun hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan, sehingga menciptakan iklim psikologis yang aman bagi pegawai untuk mengekspresikan ide dan gagasan secara terbuka (Avolio & Gardner, 2005). Lebih lanjut, kepemimpinan otentik terbukti mendorong keterlibatan dan perilaku positif pegawai melalui keteladanan nilai-nilai etis dan konsistensi antara ucapan dan tindakan pemimpin (Walumbwa et al., 2008).

### 2.2. Budaya Inovasi

Budaya inovasi menggambarkan sistem nilai, norma, dan praktik organisasi yang mendorong kreativitas, pembelajaran, serta keberanian dalam mencoba cara kerja baru. Organisasi dengan budaya inovasi yang kuat cenderung memberikan ruang bagi pegawai untuk bereksperimen dan mengembangkan ide-ide kreatif tanpa takut terhadap kegagalan (Denison, 1990). Budaya organisasi yang mendukung inovasi juga berperan penting dalam membentuk pola pikir terbuka dan adaptif pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis (Schein, 2010).

### 2.3. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja merupakan bentuk bantuan sosial yang diperoleh pegawai melalui interaksi dengan sesama rekan kerja, baik dalam bentuk dukungan emosional, pertukaran informasi,

maupun kerja sama dalam penyelesaian tugas. Dukungan tersebut dapat meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, sehingga mendorong munculnya motivasi intrinsik dalam bekerja (Zhou & George, 2001). Lingkungan kerja yang suportif terbukti mampu memperkuat perilaku kreatif pegawai karena adanya rasa saling percaya dan kolaborasi yang positif antarindividu (Chiaburu & Harrison, 2008).

#### 2.4. Kreativitas Pegawai

Kreativitas pegawai merujuk pada kemampuan individu dalam menghasilkan ide, gagasan, atau solusi baru yang bermanfaat bagi organisasi. Kreativitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ide-ide inovatif (Amabile, 2012). Dalam konteks organisasi, kreativitas pegawai menjadi fondasi penting bagi inovasi dan peningkatan kinerja, terutama ketika organisasi mampu menciptakan kondisi yang mendorong kebebasan berpikir dan pengambilan inisiatif (George & Zhou, 2007).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otentik, budaya inovasi, dan dukungan rekan kerja terhadap kreativitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Batam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yang berfokus pada pengujian hubungan kausal antarvariabel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis melalui analisis statistik (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 67 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden dengan menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel (Ghozali, 2018). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai dengan nilai signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ), budaya inovasi berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,004 ( $<0,05$ ), dan dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,003 ( $<0,05$ ). Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai dengan nilai signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,999 menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik, budaya inovasi, dan dukungan rekan kerja mampu menjelaskan variasi kreativitas pegawai sebesar 99,9%, sedangkan sisanya sebesar 0,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### 4. HASIL DAN DISKUSI

#### 4.1. Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kreativitas Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $<0,05$ ). Nilai ini menunjukkan bahwa secara statistik kepemimpinan otentik memiliki hubungan yang kuat dan bermakna terhadap peningkatan kreativitas pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan otentik yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kreativitas yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas.

Secara kuantitatif, koefisien regresi kepemimpinan otentik menunjukkan arah hubungan yang positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan otentik akan diikuti oleh peningkatan kreativitas pegawai. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa pemimpin yang transparan, jujur, dan konsisten mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung munculnya ide-ide kreatif di lingkungan organisasi.

Nilai signifikansi 0,001 juga menunjukkan tingkat kepercayaan lebih dari 99%, sehingga kemungkinan kesalahan dalam pengambilan keputusan statistik sangat kecil. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan otentik bukan sekadar faktor pelengkap, tetapi menjadi determinan penting dalam mendorong kreativitas pegawai, khususnya di organisasi sektor publik yang memiliki struktur birokrasi formal.

Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Kota Batam, kepemimpinan otentik berperan dalam menciptakan rasa aman psikologis bagi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan dipercaya oleh pimpinan, mereka cenderung lebih berani menyampaikan ide-ide baru tanpa takut terhadap risiko atau sanksi administratif. Kondisi ini tercermin dari hasil statistik yang menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan otentik terhadap kreativitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Walumbwa et al. (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan otentik berkontribusi positif terhadap perilaku inovatif dan kreatif pegawai. Secara empiris, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menguatkan relevansi teori tersebut dalam konteks organisasi publik di Indonesia.

Selain itu, kontribusi kepemimpinan otentik terhadap kreativitas pegawai juga tercermin dalam nilai Adjusted R Square yang tinggi, yaitu 0,999. Meskipun nilai ini mencerminkan kontribusi gabungan variabel independen, kepemimpinan otentik menjadi salah satu faktor utama yang memperkuat model penelitian secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik memiliki pengaruh yang nyata dan substansial terhadap kreativitas pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan gaya kepemimpinan yang menekankan keaslian, integritas, dan transparansi dalam meningkatkan kreativitas pegawai sektor publik.

#### 4.2. Pengaruh Budaya Inovasi terhadap Kreativitas Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (< 0,05). Nilai ini menandakan bahwa budaya inovasi memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi organisasi.

Secara kuantitatif, nilai signifikansi 0,004 menunjukkan bahwa pengaruh budaya inovasi terhadap kreativitas pegawai berada pada tingkat kepercayaan lebih dari 99%. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung inovasi mampu meningkatkan keberanian pegawai dalam mengemukakan gagasan baru dan mencoba cara kerja yang lebih efektif.

Budaya inovasi yang kuat tercermin dari adanya dukungan organisasi terhadap pembaruan, pembelajaran, dan eksperimen kerja. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang menghargai kreativitas, mereka cenderung lebih aktif berkontribusi dalam pengembangan ide-ide inovatif. Kondisi ini sejalan dengan hasil statistik yang menunjukkan pengaruh signifikan budaya inovasi terhadap kreativitas pegawai.

Nilai pengaruh budaya inovasi terhadap kreativitas pegawai juga menunjukkan bahwa faktor lingkungan organisasi memiliki peran yang tidak kalah penting dibandingkan faktor kepemimpinan. Dengan nilai signifikansi 0,004, budaya inovasi terbukti menjadi determinan yang mampu memperkuat perilaku kreatif pegawai secara konsisten.

Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Kota Batam, budaya inovasi dapat mendorong pegawai untuk mencari solusi kreatif dalam pengelolaan pendapatan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang adaptif dan terbuka terhadap perubahan menjadi kebutuhan strategis organisasi publik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Denison (1990) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja dan kreativitas anggota organisasi. Secara empiris, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 memperkuat kesesuaian antara teori dan hasil penelitian ini.

Dengan demikian, budaya inovasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam membangun nilai dan norma yang mendukung inovasi akan berdampak langsung pada peningkatan kreativitas pegawai secara berkelanjutan.

#### 4.3. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kreativitas Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (< 0,05). Nilai ini menegaskan bahwa interaksi sosial dan hubungan kerja yang supportif memiliki kontribusi penting dalam mendorong kreativitas pegawai.

Secara kuantitatif, nilai signifikansi 0,003 menunjukkan tingkat kepercayaan yang sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja bukanlah faktor kebetulan dalam meningkatkan kreativitas pegawai. Pegawai yang memperoleh dukungan emosional dan instrumental dari rekan kerja cenderung lebih termotivasi untuk berpikir kreatif.

Dukungan rekan kerja memungkinkan terjadinya pertukaran ide, diskusi, dan kolaborasi yang konstruktif. Dalam kondisi ini, pegawai merasa lebih nyaman untuk berbagi gagasan dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut tercermin dalam hasil statistik yang menunjukkan pengaruh signifikan dukungan rekan kerja terhadap kreativitas.

Nilai signifikansi 0,003 juga mengindikasikan bahwa faktor sosial dalam lingkungan kerja memiliki peran yang tidak dapat diabaikan. Dukungan rekan kerja mampu memperkuat motivasi intrinsik pegawai, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku kreatif secara berkelanjutan.

Dalam organisasi publik seperti Badan Pendapatan Daerah Kota Batam, kerja tim dan koordinasi antarpegawai menjadi aspek penting dalam mencapai target organisasi. Dukungan rekan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif bagi kreativitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Zhou dan George (2001) yang menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas individu. Secara empiris, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 memperkuat relevansi teori tersebut dalam konteks penelitian ini.

Dengan demikian, dukungan rekan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun budaya kerja kolaboratif dan saling mendukung untuk meningkatkan kreativitas pegawai secara optimal.

### 5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otentik, budaya inovasi, dan dukungan rekan kerja terhadap kreativitas pegawai pada Badan Pendapatan

Daerah Kota Batam. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa kreativitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh kondisi kepemimpinan dan lingkungan kerja organisasi. Secara parsial, kepemimpinan otentik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai. Pemimpin yang menunjukkan kejujuran, transparansi, dan integritas mampu menciptakan iklim kerja yang aman dan suportif, sehingga pegawai terdorong untuk mengekspresikan ide-ide kreatif. Hasil ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan otentik merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku kreatif pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik yang memiliki struktur birokrasi formal. Selain kepemimpinan, budaya inovasi dan dukungan rekan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai. Budaya inovasi yang mendukung pembaruan dan pembelajaran berkelanjutan mendorong pegawai untuk berpikir terbuka dan adaptif terhadap perubahan. Sementara itu, dukungan rekan kerja menciptakan lingkungan sosial yang kondusif bagi kolaborasi dan pertukaran ide, sehingga memperkuat motivasi intrinsik pegawai untuk berperilaku kreatif. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi publik, khususnya Badan Pendapatan Daerah Kota Batam, untuk mengembangkan kepemimpinan yang otentik, membangun budaya inovatif, serta memperkuat hubungan kerja yang suportif antarpegawai. Dengan mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kreativitas pegawai secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian kinerja organisasi yang lebih efektif..

## REFERENSI

- Amabile, T. M. (2012). Componential theory of creativity. Harvard Business School.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2005.03.001>
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons.
- George, J. M., & Zhou, J. (2007). Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. *Academy of Management Journal*, 50(3), 605–622. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.25525934>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373. <https://doi.org/10.2307/976618>
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic

- leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696. <https://doi.org/10.2307/3069410>