Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 8549 – 8567 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

PENGARUH DIVERSITY CLIMATE TERHADAP EMPLOYEE CREATIVITY DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA ANGGOTA KEPOLISIAN DI WILAYAH POLRES SIAK

Eva Farida[1], Adi Rahmat[2], Hardi[3]
Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru
e-mail: [1]eva05091978@gmail.com , [2]adirahmat@unilak.ac.id , [3]Hardi@unilak.ac.id

Abstract: *This study was conducted at the Polres Kabupaten Siak with the aim of examining the impact diversity climate on employee creativity mediated knowledge sharing. The population of this study consisted of 99 police officer of Polres Siak. The sample used total sampling, consisted of 99 individuals. The data were analyzed using a quantitative verification approach with Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Squares (PLS) as the analytical tools. The results of the study indicate that diversity climate has a positive and significant effect on employee creativity. Diversity climate is proven to have a positive and significant effect on knowledge sharing. Knowledge sharing has a positive and significant effect on employee creativity. Furthermore, knowledge sharing is proven to mediate the effect of diversity climate on employee creativity.*

Keywords: *Diversity Climate , Employee Creativity, Knowledge Sharing.*

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan pada Polres Kabupaten Siak dengan tujuan mengetahui pengaruh diversity climate terhadap employee creativity melalui mediasi knowledge sharing. Populasi penelitian ini adalah anggota Polres Siak yang berjumlah 99 orang. Sampel yang digunakan sampel jenuh yaitu 99 orang. Teknik analisa verifikatif penelitian ini dilakukan dengan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisisnya.Hasil penelitian menunjukkan diversity climate memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity. Diversity climate terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity. Knowledge sharing terbukti memediasi pengaruh diversity climate terhadap employee creativity.

Kata kunci: Diversity Climate , Employee Creativity, Knowledge Sharing

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut setiap institusi, baik sektor swasta maupun sektor publik, untuk mampu beradaptasi dengan perubahan serta meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Salah satu faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika tersebut adalah kemampuan sumber daya manusia untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam pelaksanaan pekerjaan. Kemampuan tersebut dikenal sebagai kreativitas karyawan (employee creativity), yaitu kemampuan individu untuk menghasilkan gagasan, metode, atau solusi baru yang bermanfaat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (Anderson et al., 2014). Kreativitas karyawan menjadi faktor penting karena dapat membantu organisasi menemukan cara kerja yang lebih efektif, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendorong inovasi dalam organisasi (Dhar, 2016). Dalam konteks organisasi sektor publik, termasuk institusi kepolisian, kreativitas

karyawan juga memiliki peran yang sangat penting. Aparatur kepolisian dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang profesional, responsif, serta adaptif terhadap perkembangan sosial masyarakat. Oleh karena itu, anggota kepolisian tidak hanya dituntut untuk bekerja sesuai prosedur, tetapi juga mampu mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efektivitas pelayanan dan penyelesaian masalah di masyarakat. Kreativitas pegawai dalam organisasi publik dapat menghasilkan berbagai inovasi dalam sistem pelayanan, strategi komunikasi dengan masyarakat, maupun pendekatan baru dalam menjaga keamanan dan ketertiban (Su, 2011).

Namun demikian, kreativitas karyawan tidak muncul secara spontan tanpa adanya dukungan lingkungan organisasi yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan ruang bagi individu untuk mengekspresikan ide, berbagi gagasan, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi. Salah satu faktor lingkungan organisasi yang dapat memengaruhi kreativitas karyawan adalah iklim organisasi atau organizational climate. Organizational climate mencerminkan persepsi bersama anggota organisasi mengenai kebijakan, praktik, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi (Schneider et al., 2013). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat mendorong perilaku inovatif dan kreativitas karyawan karena individu merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan pekerjaannya (Chen & Hou, 2016).

Salah satu bentuk iklim organisasi yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah diversity climate. Diversity climate merujuk pada persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi memberikan perlakuan yang adil, menghargai perbedaan, serta menyediakan kesempatan yang setara bagi seluruh anggota organisasi tanpa memandang latar belakang yang berbeda (Luu, 2019). Lingkungan kerja yang memiliki diversity climate yang baik akan mendorong terciptanya suasana kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepercayaan antaranggota organisasi serta mendorong munculnya ide-ide baru yang berasal dari berbagai perspektif yang berbeda (Holmes et al., 2021).

Keberagaman dalam organisasi dapat menjadi sumber kekuatan apabila dikelola dengan baik. Perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, maupun karakteristik individu lainnya dapat menghasilkan berbagai sudut pandang yang beragam dalam memecahkan suatu permasalahan. Dalam lingkungan yang mendukung keberagaman, karyawan cenderung merasa lebih nyaman untuk mengemukakan ide serta berpartisipasi dalam diskusi organisasi. Hal ini pada akhirnya dapat mendorong terciptanya kreativitas individu yang lebih tinggi karena adanya pertukaran gagasan yang beragam (Hundschell et al., 2022).

Hubungan antara diversity climate dan employee creativity tidak selalu terjadi secara langsung. Terdapat berbagai mekanisme yang dapat menjelaskan bagaimana lingkungan keberagaman tersebut dapat memengaruhi kreativitas karyawan. Salah satu mekanisme penting yang dapat menjembatani hubungan tersebut adalah knowledge sharing. Knowledge sharing merupakan proses di mana individu saling bertukar informasi, pengalaman, maupun pengetahuan yang dimiliki dengan anggota organisasi lainnya (Chiu et al., 2006). Melalui proses berbagi pengetahuan, individu tidak hanya menyampaikan informasi yang dimiliki tetapi juga memperoleh wawasan baru dari orang lain, sehingga dapat memperkaya perspektif dalam menyelesaikan suatu masalah.

Proses knowledge sharing menjadi sangat penting dalam meningkatkan kreativitas karyawan karena ide-ide baru

sering kali muncul dari kombinasi berbagai informasi dan pengalaman yang berbeda. Ketika karyawan aktif berbagi pengetahuan, mereka memiliki kesempatan untuk belajar dari pengalaman orang lain serta mengintegrasikan berbagai gagasan menjadi solusi yang lebih inovatif. Oleh karena itu, knowledge sharing dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong terciptanya kreativitas dalam organisasi (Henttonen et al., 2016).

Lingkungan organisasi yang memiliki diversity climate yang baik dapat mendorong terjadinya knowledge sharing antar karyawan. Ketika individu merasa diperlakukan secara adil dan dihargai dalam organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap rekan kerja maupun organisasi. Kepercayaan tersebut akan meningkatkan kemauan individu untuk berbagi pengetahuan serta berkolaborasi dengan anggota organisasi lainnya. Dengan demikian, diversity climate dapat menciptakan kondisi yang mendukung terjadinya knowledge sharing, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kreativitas karyawan (Luu, 2019).

Hubungan antara diversity climate, knowledge sharing, dan employee creativity dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory). Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan, perlakuan yang adil, serta lingkungan kerja yang positif kepada karyawan, maka karyawan akan membalasnya dengan perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi, seperti meningkatkan kinerja, berbagi pengetahuan, serta menghasilkan ide-ide kreatif (Blau, 1964).

Hubungan tersebut juga dapat dijelaskan melalui kerangka ability-motivation-opportunity (AMO). Kerangka ability-motivation-opportunity (AMO) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Diversity climate dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam organisasi, sementara knowledge sharing dapat meningkatkan kemampuan individu melalui pertukaran pengetahuan. Kombinasi antara kesempatan dan kemampuan tersebut dapat mendorong peningkatan kreativitas karyawan dalam organisasi (Blumberg & Pringle, 1982).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kreativitas karyawan, sebagian besar penelitian lebih banyak menyoroti pengaruh iklim inovasi, iklim organisasi, maupun iklim kolaboratif terhadap kreativitas. Penelitian mengenai diversity climate masih relatif terbatas, terutama yang mengkaji pengaruhnya terhadap kreativitas karyawan pada tingkat individu. Sebagian penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada hubungan antara diversity climate dengan inovasi organisasi atau dinamika tim (Hundschell et al., 2022). Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana diversity climate dapat memengaruhi kreativitas individu karyawan.

Penelitian yang mengkaji peran knowledge sharing sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara diversity climate dan employee creativity juga masih terbatas. Padahal, proses berbagi pengetahuan memiliki peran penting dalam mendorong terciptanya ide-ide baru dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian yang mengkaji hubungan antara diversity climate, knowledge sharing, dan employee creativity masih perlu dikembangkan lebih lanjut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kreativitas karyawan dalam organisasi.

Dalam konteks organisasi kepolisian, khususnya di Polres Siak, keberagaman anggota organisasi merupakan suatu realitas yang tidak dapat dihindari. Anggota kepolisian berasal dari berbagai latar belakang pendidikan,

daerah, budaya, serta pengalaman kerja yang berbeda. Keberagaman tersebut dapat menjadi potensi yang sangat besar apabila dikelola dengan baik karena dapat menghasilkan berbagai perspektif yang berbeda dalam menyelesaikan permasalahan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung keberagaman, potensi tersebut tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Perbedaan latar belakang dapat menimbulkan kesenjangan komunikasi maupun kurangnya interaksi antaranggota organisasi. Hal ini dapat menghambat proses pertukaran pengetahuan serta mengurangi peluang munculnya ide-ide kreatif dalam pelaksanaan tugas kepolisian.

Dalam pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat, anggota kepolisian sering kali dihadapkan pada berbagai permasalahan yang kompleks dan dinamis. Oleh karena itu, dibutuhkan kreativitas dalam menemukan solusi yang efektif dan inovatif dalam menangani berbagai permasalahan tersebut. Kreativitas anggota kepolisian dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik, mempercepat penyelesaian masalah, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.

Dalam praktik operasional, tantangan koordinasi dan berbagi informasi masih menjadi isu yang sering muncul, khususnya dalam penanganan kasus lintas unit maupun dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang membutuhkan respons cepat dan terintegrasi. Perbedaan prosedur kerja, gaya kepemimpinan, serta tingkat keterbukaan antaranggota dapat memengaruhi efektivitas knowledge sharing. Berdasarkan observasi awal dan wawancara terbatas dengan beberapa personel, ditemukan bahwa pertukaran informasi belum selalu berlangsung secara optimal, baik karena keterbatasan waktu, beban kerja, maupun adanya kecenderungan silo antarunit. Kondisi ini berpotensi menghambat proses pembelajaran organisasi dan mengurangi peluang munculnya solusi inovatif dalam penyelesaian tugas.

Di sisi lain, tuntutan terhadap kreativitas karyawan di lingkungan kepolisian semakin meningkat, terutama dalam menghadapi dinamika permasalahan masyarakat yang kompleks serta ekspektasi publik terhadap kualitas pelayanan yang lebih baik. Kreativitas tidak hanya dibutuhkan dalam penyelesaian kasus, tetapi juga dalam pengembangan metode pelayanan, pemanfaatan teknologi, serta pendekatan komunikasi dengan masyarakat. Namun demikian, hasil penelusuran awal terhadap dokumen internal dan praktik kerja menunjukkan bahwa upaya sistematis untuk mendorong kreativitas melalui pengelolaan iklim keberagaman dan penguatan knowledge sharing belum sepenuhnya terintegrasi. Kondisi ini mengindikasikan adanya ruang yang signifikan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana diversity climate dapat memengaruhi employee creativity dengan peran melalui mediasi knowledge sharing dalam konteks organisasi kepolisian.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa diversity climate memiliki potensi untuk meningkatkan employee creativity melalui mekanisme knowledge sharing dalam organisasi. Namun, penelitian yang mengkaji hubungan antara ketiga variabel tersebut masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik seperti kepolisian. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh diversity climate terhadap employee creativity dengan knowledge sharing sebagai variabel mediasi pada anggota Polres Siak.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara diversity climate dan kreativitas karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar kajian masih berfokus pada sektor swasta atau pada level tim, sehingga konteks organisasi publik belum banyak mendapat perhatian yang memadai. Selain itu, studi yang secara spesifik mengkaji fenomena tersebut

dalam institusi publik, khususnya kepolisian, masih relatif terbatas, padahal karakteristik birokrasi dan budaya organisasi pada sektor ini berpotensi menghasilkan dinamika yang berbeda. Di sisi lain, peran knowledge sharing sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara diversity climate dan employee creativity juga belum banyak diuji secara empiris, sehingga mekanisme proses yang mendasari hubungan tersebut belum sepenuhnya dipahami. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan pada konteks Polres Siak guna memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur, khususnya terkait peran knowledge sharing dalam menjembatani pengaruh diversity climate terhadap employee creativity di sektor publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara diversity climate, knowledge sharing, dan employee creativity. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta mengukur pengaruh antar variabel secara objektif melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik (Creswell, 2014). Penelitian ini termasuk dalam jenis explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan tidak hanya untuk menggambarkan fenomena yang terjadi, tetapi juga untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel dalam model penelitian. Dalam konteks penelitian ini, explanatory research digunakan untuk menjelaskan pengaruh diversity climate terhadap employee creativity dengan peran melalui mediasi knowledge sharing.

Pendekatan kuantitatif menekankan penggunaan instrumen penelitian yang terstandar, seperti kuesioner atau angket, dalam proses pengumpulan data. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang objektif, reliabel, serta dapat direplikasi pada konteks penelitian yang serupa (Oranga et al., 2025).

Penelitian ini menggunakan desain survei cross-sectional, yaitu pendekatan penelitian yang mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi variabel yang diteliti secara simultan. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel tanpa melakukan intervensi atau pengamatan longitudinal. Dengan demikian, data yang diperoleh mencerminkan persepsi atau kondisi responden pada saat penelitian dilakukan, sehingga sesuai untuk menguji hipotesis yang bersifat asosiatif maupun deskriptif.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu responden yang memenuhi kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Pemilihan unit analisis individu didasarkan pada fokus penelitian yang mengkaji persepsi, sikap, atau perilaku yang melekat pada masing-masing responden. Oleh karena itu, setiap individu diperlakukan sebagai satu kesatuan observasi yang independen dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Penelitian ini dilaksanakan di Kepolisian Resor Siak yang berlokasi di Kabupaten Siak. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa organisasi tersebut memiliki struktur kerja yang melibatkan interaksi antaranggota dengan latar belakang yang beragam. Kondisi ini dinilai relevan untuk mengkaji pengaruh diversity climate terhadap employee creativity dengan peran melalui mediasi knowledge sharing.

Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu mulai bulan April hingga Juni 2026. Selama periode tersebut dilakukan beberapa tahapan penelitian yang meliputi penyusunan instrumen penelitian,

penyebaran kuesioner kepada responden, pengumpulan data, serta pengolahan dan analisis data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota yang bekerja di Kepolisian Resor Siak yang berada di wilayah Kabupaten Siak. Populasi penelitian berasal dari tiga Kepolisian Sektor (Polsek), yaitu Polsek Siak, Polsek Bungaraya, dan Polsek Sei Apit. Polsek Siak memiliki jumlah anggota Polri sebanyak 45 orang, Polsek Bungaraya sebanyak 29 orang, dan Polsek Sei Apit sebanyak 25 orang, sehingga total populasi dalam penelitian ini berjumlah 99 anggota Polri.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017).

Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 responden yang merupakan seluruh anggota Kepolisian Resor Siak.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS), yang merupakan metode analisis multivariat berbasis varians (variance-based SEM).

SEM-PLS digunakan untuk menguji hubungan kausal antar konstruk laten secara simultan, termasuk hubungan langsung dan tidak langsung, serta mampu menangani jumlah sampel kecil dan data yang tidak berdistribusi normal (Hair, Black, et al., 2022). Metode ini banyak digunakan dalam penelitian manajemen dan perilaku organisasi karena fokusnya pada prediksi dan pengembangan teori (Hair, Hult, et al., 2022).

Analisis dilakukan menggunakan SmartPLS versi terbaru, yang memungkinkan estimasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara bersamaan. Secara umum, analisis SEM-PLS dilakukan melalui dua tahap utama:

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap ini bertujuan memastikan indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk laten secara valid dan reliabel (Hair, Black, et al., 2022). Evaluasi meliputi:

1. Validitas Konvergen – Diukur melalui loading factor ≥ 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) ≥ 0,50, menunjukkan indikator mampu menjelaskan varians konstruk.
2. b.Validitas Diskriminan – Diukur menggunakan cross loading perbandingan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk, menunjukkan konstruk berbeda satu sama lain
3. Reliabilitas Internal – Diukur dengan Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR), dan rho_A ≥ 0,70, menunjukkan konsistensi internal indikator.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

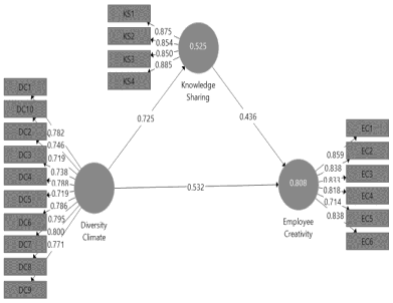
Model struktural menguji hubungan teoritis antar konstruk laten berdasarkan hipotesis penelitian. Evaluasi inner model meliputi:

1. R-Square (R^2) – Mengukur proporsi varians variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen; semakin tinggi R^2, semakin kuat prediksi model.
2. Signifikansi Parameter – Diuji melalui bootstrapping dengan two-tailed test; nilai t statistik dibandingkan dengan nilai kritis (1,96 untuk $\alpha = 0,05$; 2,58 untuk $\alpha = 0,01$; 1,65 untuk $\alpha = 0,10$).

Semua pengujian dilakukan secara simultan pada SmartPLS untuk memastikan model memenuhi kriteria validitas, reliabilitas, kekuatan prediktif, dan signifikansi hubungan antar konstruk.

Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 8549 – 8567 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1 Hasil Analisis Outer

Berdasarkan hasil analisis outer model, nilai outer loading masing-masing indikator pada variabel penelitian yaitu diversity climate, employee creativity, dan knowledge sharing dapat dilihat pada tabel di atas. Nilai outer loading digunakan untuk mengukur validitas konvergen, yaitu sejauh mana indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70.

Pada variabel diversity climate, terdapat sepuluh indikator yaitu DC1 sampai DC10. Seluruh indikator memiliki nilai outer loading berkisar antara 0,719 hingga 0,800. Nilai tertinggi terdapat pada indikator DC8 sebesar 0,800, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator DC2 dan DC5 sebesar 0,719. Meskipun demikian, seluruh nilai tersebut masih berada di atas batas minimum 0,70 sehingga seluruh indikator pada variabel diversity climate dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Pada variabel employee creativity, terdapat enam indikator yaitu EC1 sampai EC6. Nilai outer loading berkisar antara 0,714 hingga 0,859. Indikator dengan nilai tertinggi adalah EC1 sebesar 0,859, sedangkan nilai terendah adalah EC5 sebesar 0,714. Seluruh indikator pada variabel ini juga memiliki nilai di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dalam mengukur variabel employee creativity. Selanjutnya pada variabel knowledge sharing, terdapat empat indikator yaitu KS1 sampai KS4 dengan nilai outer loading berkisar antara 0,850 hingga 0,885. Nilai tertinggi terdapat pada indikator KS4 sebesar 0,885, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator KS3 sebesar 0,850. Seluruh indikator memiliki nilai yang jauh di atas 0,70 sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki tingkat validitas konvergen yang sangat baik dalam merepresentasikan variabel knowledge sharing. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada ketiga variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga tidak ada indikator yang perlu dieliminasi dan seluruh indikator dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	*rho_A*	*Composite Reliability*	*Average Variance Extracted (AVE)*
Diversity Climate	0,922	0,927	0,934	0,585
Employee Creativity	0,900	0,902	0,924	0,669
Knowledge Sharing	0,889	0,890	0,923	0,750

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Setelah dilakukan pengujian validitas konvergen melalui nilai outer loading, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas konstruk. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dalam penelitian berbasis SEM-PLS, reliabilitas konstruk dapat dilihat melalui nilai cronbach's alpha, rho_A, dan composite reliability, sedangkan validitas konvergen juga dapat diperkuat dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas

yang baik apabila nilai cronbach's alpha dan composite reliability lebih besar dari 0,70, sedangkan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 di atas, variabel diversity climate memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922, nilai rho_A sebesar 0,927, dan nilai composite reliability sebesar 0,934. Selain itu, nilai average variance extracted (AVE) yang diperoleh adalah 0,585. Nilai-nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel diversity climate memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi serta memenuhi validitas konvergen. Selanjutnya, variabel employee creativity menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,900, rho_A sebesar 0,902, dan composite reliability sebesar 0,924, dengan nilai AVE sebesar 0,669. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang disyaratkan, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel employee creativity memiliki konsistensi internal yang baik serta mampu menjelaskan varians indikator secara memadai.

Pada variabel knowledge sharing, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,889, rho_A sebesar 0,890, dan composite reliability sebesar 0,923, dengan nilai AVE sebesar 0,750. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel knowledge sharing memiliki reliabilitas yang sangat baik dan indikator-indikatornya mampu merepresentasikan konstruk secara kuat. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas konstruk dan validitas konvergen, sehingga model pengukuran (outer model) dinyatakan layak dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis model struktural (inner model).

Tabel 2 Fornell-Larcker Criterion

	Diversity Climate	*Employee Creativity*	*Know ledge Sharing*
Diversity Climate	0,818		
Employee Creativity	0,765	0,847	
Knowledge Sharing	0,725	0,821	0,866

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel hasil analisis fornell–larcker di atas, dapat diketahui bahwa variabel diversity climate memiliki nilai sebesar 0,818, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan variabel employee creativity (0,765) dan knowledge sharing (0,725). Hal ini menunjukkan bahwa konstruk diversity climate memiliki tingkat discriminant validity yang baik. Selanjutnya, variabel employee creativity memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,847, yang lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan variabel Diversity Climate (0,765) dan Knowledge Sharing (0,821). Dengan demikian, variabel employee creativity juga memenuhi kriteria discriminant validity. Pada variabel knowledge sharing, nilai akar kuadrat AVE yang diperoleh adalah sebesar 0,866, yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya dengan variabel diversity climate (0,725) dan employee creativity (0,821). Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk knowledge sharing memiliki tingkat discriminant validity yang baik. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan kriteria Fornell–Larcker tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model penelitian memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain dan mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara tepat.

Dengan demikian, model pengukuran (outer model) dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural (inner model).

Tabel 3 R Square

	R Square	*R Square Adjusted*

Employee Creativity	0,808	0,803
Knowledge Sharing	0,525	0,519

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Setelah melakukan evaluasi pada model pengukuran (outer model), tahap selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural (inner model). Salah satu cara untuk menilai model struktural adalah dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-Square). Nilai R-Square menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R-Square dikategorikan menjadi tiga tingkat yaitu 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah). Semakin tinggi nilai R-Square, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, variabel employee creativity memiliki nilai r-square sebesar 0,808 dan r-square adjusted sebesar 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa variabel diversity climate dan knowledge sharing mampu menjelaskan variabel employee creativity sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

Tabel 4 *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STDEV|)*	*P Values*
Diversity Climate -> Employee Creativity	0,532	0,545	0,092	5,789	0,000
Diversity Climate -> Knowledge Sharing	0,725	0,727	0,055	13,256	0,000
Knowledge Sharing -> Employee Creativity	0,436	0,423	0,100	4,364	0,000
Diversity Climate -> Knowledge Sharing -> Employee Creativity	0,316	0,306	0,069	4,603	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada analisis SEM-PLS untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Kriteria pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai T-statistics dan P-values, di mana suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan P-values lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa diversity climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0,532, nilai T-statistics sebesar

5,789, serta P-values sebesar 0,000. Nilai T-statistics yang lebih besar dari 1,96 dan P-values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim keberagaman yang tercipta dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa diversity climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,725, nilai T-statistics sebesar 13,256, serta P-values sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim keberagaman dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0,436, nilai T-statistics sebesar 4,364, dan P-values sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan antar karyawan dapat meningkatkan kreativitas dalam menghasilkan ide, solusi, maupun inovasi dalam pekerjaan.

Penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung diversity climate terhadap employee creativity melalui knowledge sharing. Hasil analisis menunjukkan nilai original sample sebesar 0,316, nilai T-statistics sebesar 4,603, dan P-values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut bersifat positif dan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing mampu memediasi hubungan antara diversity climate dan employee creativity. Hal ini menunjukkan bahwa iklim keberagaman yang baik dalam organisasi tidak hanya secara langsung meningkatkan kreativitas karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kreativitas melalui peningkatan aktivitas berbagi pengetahuan di antara anggota.

Diversity climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity

Hasil analisis menunjukkan bahwa diversity climate memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity, yang berarti semakin kuat persepsi anggota Polres Siak mengenai keadilan, kesempatan yang setara, dukungan organisasi terhadap keberagaman, penghargaan terhadap perspektif berbeda, serta rasa aman psikologis, semakin tinggi kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan alternatif solusi, dan memadukan berbagai strategi kerja secara kreatif dan fleksibel. Persepsi keadilan dan inklusivitas, yang tercermin melalui perlakuan adil tanpa memandang latar belakang anggota serta pengambilan keputusan pimpinan yang mempertimbangkan kepentingan seluruh anggota, memberikan rasa dihargai, meningkatkan motivasi intrinsik, dan membangun kepercayaan interpersonal. Kepercayaan ini mendorong anggota untuk lebih berani mengemukakan ide-ide orisinal, mengajukan solusi alternatif, dan berpikir kritis dalam menyelesaikan tugas, karena mereka merasa kontribusi mereka diakui dan tidak akan mendapat konsekuensi negatif.

Kesempatan yang setara, termasuk akses yang sama terhadap pelatihan, pengembangan profesional, mentoring, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, menyediakan ruang bagi anggota untuk mengasah kemampuan berpikir kreatif dan inovatif. Dengan adanya kesempatan yang setara, anggota dapat mengeksplorasi berbagai pendekatan dalam menyelesaikan masalah, menghasilkan beberapa alternatif solusi, serta menyesuaikan strategi kerja sesuai situasi dan kebutuhan, yang merupakan indikator utama dari employee creativity. Selain itu,

dukungan organisasi terhadap keberagaman memperkuat motivasi anggota untuk mencoba hal baru, bereksperimen dengan metode kerja yang berbeda, serta berkontribusi secara inovatif dalam tugas sehari-hari. Dukungan ini juga mencakup penyediaan fasilitas memadai, dorongan untuk berpartisipasi aktif, dan pengakuan atas kontribusi unik dari setiap anggota, sehingga anggota merasa termotivasi untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi dalam kegiatan yang mendorong inovasi.

Penghargaan terhadap perspektif berbeda juga menjadi faktor penting, karena anggota didorong untuk menghargai ide-ide baru dan sudut pandang yang berbeda dari rekan kerja maupun pimpinan. Hal ini memfasilitasi integrasi berbagai perspektif dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, memungkinkan terciptanya solusi kreatif yang lebih komprehensif dan aplikatif. Indikator ini berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan untuk mengembangkan orisinalitas ide, kelancaran berpikir alternatif, dan fleksibilitas strategi kerja. Sementara itu, rasa aman psikologis menambah dimensi penting dalam lingkungan kerja, karena anggota merasa bebas untuk mengemukakan ide, bertanya, mencoba metode baru, dan berpartisipasi aktif tanpa takut akan penolakan atau konsekuensi negatif. Lingkungan kerja yang aman secara psikologis mendorong interaksi terbuka, kolaborasi yang efektif, serta pertukaran ide dan pengalaman yang konstruktif, sehingga memperkuat potensi kreatif individu.

Fenomena ini sejalan dengan temuan Holmes et al. (2021), yang menunjukkan bahwa diversity climate menciptakan lingkungan yang adil, inklusif, dan suportif, sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pelatihan, mentoring, dan umpan balik konstruktif. Le et al. (2025) menegaskan bahwa organisasi yang menerapkan diversity climate dengan baik memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan inovatif karyawan, sedangkan Luu (2019) dan Bogilović et al. (2021) menekankan bahwa keberadaan diversity climate mendorong anggota untuk lebih aktif berbagi pengetahuan, yang pada gilirannya meningkatkan kreativitas individu. Hebl & Avery (2013), Bodla et al. (2018), dan Fischer et al. (2017) juga menemukan bahwa iklim keberagaman yang adil dan suportif menciptakan kondisi yang memfasilitasi knowledge sharing, kolaborasi, dan eksplorasi ide baru, sehingga kapasitas karyawan untuk berinovasi meningkat. Selain itu, penelitian tentang knowledge sharing oleh Henttonen et al. (2016), Liu et al. (2017), (Yao et al., 2023), dan Chen & Huang (2016) menunjukkan bahwa ketika karyawan aktif berbagi pengetahuan, mereka tidak hanya menyumbangkan insight, tetapi juga memperoleh perspektif baru dari rekan kerja, yang memicu perilaku kreatif dan inovatif.

Secara keseluruhan, diversity climate memengaruhi employee creativity tidak hanya secara langsung melalui persepsi individu terhadap keadilan, dukungan, kesempatan, penghargaan perspektif, dan keamanan psikologis, tetapi juga secara tidak langsung melalui mekanisme knowledge sharing, di mana pertukaran pengetahuan memperluas wawasan, meningkatkan kemampuan berpikir kreatif, dan mendorong integrasi ide-ide baru. Dengan demikian, keberadaan iklim keberagaman yang positif di Polres Siak menjadi faktor strategis yang mendukung munculnya kreativitas individu, memperkuat kolaborasi tim, dan meningkatkan kapasitas organisasi untuk menghadapi tantangan kompleks di bidang pelayanan publik dan penegakan hukum. Keberhasilan ini menegaskan bahwa setiap dimensi diversity climate bekerja secara sinergis untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi, pembelajaran, dan pengembangan ide kreatif di tingkat individu maupun organisasi.

Diversity climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing.

Hasil analisis menunjukkan bahwa diversity climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing, yang berarti semakin tinggi persepsi anggota Polres Siak terhadap keadilan, kesempatan yang setara, dukungan organisasi terhadap keberagaman, penghargaan terhadap perspektif berbeda, dan rasa aman psikologis, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk aktif berbagi pengetahuan, baik berupa pengalaman, strategi kerja, maupun ide baru, sekaligus terbuka untuk menerima wawasan dan informasi dari rekan kerja. Secara lebih rinci, persepsi keadilan dan inklusivitas, seperti anggota merasa diperlakukan adil tanpa memandang latar belakang dan keputusan pimpinan selalu mempertimbangkan kepentingan semua anggota, membangun kepercayaan interpersonal yang menjadi fondasi bagi keterbukaan dalam pertukaran pengetahuan. Anggota yang merasa diperlakukan adil cenderung lebih percaya diri untuk melakukan knowledge donating, misalnya membagikan pengalaman lapangan atau strategi kerja, karena mereka yakin kontribusinya dihargai dan diakui. Kesempatan yang setara, seperti akses yang sama terhadap pelatihan, pengembangan profesional, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang bagi anggota untuk meningkatkan kemampuan knowledge collecting, yaitu memperoleh informasi, belajar dari pengalaman orang lain, dan mengintegrasikan ide-ide baru ke dalam praktik kerja sehari-hari. Dengan adanya kesempatan yang setara, anggota dapat lebih aktif mencari wawasan baru dan memanfaatkan perbedaan latar belakang rekan kerja untuk menyelesaikan masalah dengan pendekatan yang lebih inovatif.

Dukungan organisasi terhadap keberagaman berperan sebagai motivator yang mendorong anggota untuk berpartisipasi dalam pertukaran pengetahuan secara sukarela. Dukungan ini mencakup penyediaan fasilitas yang memadai, pengakuan terhadap kontribusi, dan dorongan untuk mengemukakan ide baru. Ketika anggota merasa didukung, mereka lebih cenderung membagikan strategi kerja, pengalaman unik, atau insight terkait masalah yang kompleks, yang sekaligus menjadi sarana pembelajaran bagi seluruh tim. Penghargaan terhadap perspektif berbeda juga memainkan peran penting, karena anggota didorong untuk menghargai dan mempertimbangkan ide-ide rekan kerja yang berbeda, sehingga pertukaran pengetahuan menjadi lebih efektif, kolaboratif, dan kreatif. Rasa aman psikologis melengkapi semua dimensi ini, karena anggota merasa bebas untuk mengemukakan ide, bertanya, atau mencoba metode baru tanpa takut mendapat konsekuensi negatif. Lingkungan yang aman secara psikologis ini memfasilitasi interaksi yang lebih terbuka, memperkuat kolaborasi, dan memungkinkan proses knowledge sharing terjadi secara berkelanjutan, baik secara proaktif maupun reaktif, sehingga kapasitas individu dan organisasi dalam menyelesaikan tugas semakin meningkat.

Dalam konteks Polres Siak, keberagaman anggota dari sisi pendidikan, pengalaman kerja, dan latar belakang sosial budaya menciptakan potensi untuk menghasilkan berbagai perspektif unik dalam menangani masalah keamanan, pelayanan publik, dan penegakan hukum. Namun, potensi tersebut hanya dapat dimanfaatkan secara optimal apabila organisasi memiliki diversity climate yang positif, yang memungkinkan anggota merasa dihargai, aman secara psikologis, dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi. Dengan demikian, setiap indikator diversity climate berinteraksi secara sinergis untuk menciptakan lingkungan kondusif bagi knowledge sharing, baik dalam bentuk knowledge donating maupun knowledge collecting, sehingga anggota dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam merumuskan solusi kreatif, memperluas wawasan, dan

memperkuat kolaborasi tim.

Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa diversity climate berperan sebagai faktor penting dalam mendorong knowledge sharing, karena anggota merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pelatihan, mentoring, dan umpan balik konstruktif (Bogilović et al., 2021; Fischer et al., 2017; Luu, 2019). Lingkungan yang adil, inklusif, dan suportif memungkinkan proses knowledge donating dan knowledge collecting berjalan lebih efektif, memperluas wawasan anggota, serta memicu inovasi dan integrasi perspektif baru (Chen & Hou, 2016; Henttonen et al., 2016; Liu et al., 2017; Yao et al., 2023). Lebih jauh, Hebl & Avery (2013), Bodla et al. (2018), dan Holmes et al. (2021) menunjukkan bahwa rasa dihargai dan aman secara psikologis memfasilitasi pertukaran pengetahuan secara aktif, memperkuat kerja sama, dan menciptakan ide-ide baru yang inovatif. Sebaliknya, penelitian yang menyoroti keterbatasan diversity climate menemukan bahwa tanpa perlakuan yang adil, kesempatan yang setara, dan rasa aman psikologis, karyawan cenderung enggan berbagi pengetahuan karena takut diskriminasi atau konsekuensi negatif, sehingga potensi kreativitas individu dapat terhambat (Hundschell et al., 2022; Phan et al., 2025). Dengan demikian, keberadaan diversity climate yang positif menjadi fondasi penting bagi terbentuknya knowledge sharing di Polres Siak, yang selanjutnya meningkatkan kapabilitas individu dan kemampuan organisasi dalam menyelesaikan tugas secara kreatif dan inovatif.

Knowledge climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity

Hasil analisis menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Creativity, yang berarti semakin aktif anggota Polres Siak dalam berbagi informasi, pengalaman, dan ide dengan rekan kerja, serta semakin terbuka mereka dalam menerima pengetahuan baru dari orang lain, maka semakin tinggi kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide orisinal, berbagai alternatif solusi, dan memadukan strategi yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara rinci, indikator knowledge donating, seperti membagikan pengalaman kerja, strategi tugas lapangan, atau saran inovatif kepada rekan kerja, memberikan kesempatan bagi anggota lain untuk memperoleh perspektif baru, memperluas wawasan, dan menemukan pendekatan yang lebih efektif. Hal ini mendorong anggota penerima pengetahuan untuk mengembangkan ide baru (originality), mempertimbangkan beberapa alternatif solusi (fluency), dan memadukan berbagai ide atau strategi (flexibility), sehingga tercipta perilaku kreatif yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Sementara itu, indikator knowledge collecting, yaitu aktif memperoleh informasi dan belajar dari pengalaman serta ide rekan kerja, memungkinkan anggota untuk menyesuaikan cara kerja sesuai kebutuhan situasi, memadukan pendekatan yang berbeda, dan menghasilkan solusi yang lebih inovatif, terutama dalam konteks tugas kepolisian yang kompleks dan situasional. Proses interaksi antara knowledge donating dan knowledge collecting menciptakan siklus pembelajaran yang berkelanjutan, di mana anggota tidak hanya berbagi, tetapi juga memperoleh wawasan baru yang merangsang kreativitas individu.

Dalam konteks Polres Siak, kemampuan anggota untuk berbagi pengetahuan secara efektif sangat penting mengingat kompleksitas tugas yang dihadapi, seperti menangani gangguan keamanan, penegakan hukum yang variatif, dan pelayanan publik yang memerlukan solusi inovatif. Anggota yang aktif melakukan knowledge sharing dapat memanfaatkan pengalaman rekan kerja dari berbagai latar belakang pendidikan, pengalaman, dan daerah asal

untuk menemukan strategi baru dalam menyelesaikan masalah yang dinamis. Dengan demikian, knowledge sharing tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi tim dan menghasilkan ide-ide kreatif yang aplikatif. Proses ini sejalan dengan mekanisme yang dijelaskan dalam Social Exchange Theory, di mana anggota cenderung membalas perlakuan adil dan dukungan dari organisasi dengan perilaku positif berupa berbagi pengetahuan dan kontribusi kreatif, serta AMO framework, yang menyatakan bahwa kemampuan individu (ability) akan berkembang ketika mereka diberi kesempatan (opportunity) dan motivasi untuk berbagi serta memperoleh pengetahuan (Blau, 1964; Blumberg & Pringle, 1982).

Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa knowledge sharing meningkatkan kemampuan individu untuk mengembangkan ide baru, mengatasi masalah kompleks, dan meningkatkan efektivitas kerja (Chen & Hou, 2016; Liu et al., 2017). Selain itu, studi Henttonen et al. (2016) dan Yao et al. (2023) menegaskan bahwa karyawan yang aktif berbagi pengetahuan tidak hanya menyumbangkan insight mereka, tetapi juga memperoleh pemahaman baru dari rekan kerja, yang secara langsung mendorong perilaku kreatif. Penelitian di sektor organisasi publik juga mendukung temuan ini; Anderson et al. (2014) dan (Phan et al., 2025) menunjukkan bahwa pertukaran pengetahuan antaranggota menjadi mekanisme penting dalam meningkatkan kemampuan inovatif individu, terutama dalam menyelesaikan tugas yang bersifat situasional dan kompleks. Dengan demikian, knowledge sharing menjadi faktor kunci yang memediasi pemanfaatan pengalaman dan perspektif beragam untuk meningkatkan kreativitas anggota Polres Siak, baik dalam bentuk ide baru, alternatif solusi, maupun kombinasi strategi yang fleksibel, sehingga mendukung peningkatan kualitas kinerja dan inovasi organisasi secara keseluruhan.

Diversity climate berpengaruh positif terhadap employee creativity melalui mediasi knowledge sharing

Hasil analisis menunjukkan bahwa Knowledge Sharing memediasi pengaruh Diversity Climate terhadap Employee Creativity, yang berarti keberadaan iklim keberagaman yang adil, inklusif, dan suportif tidak hanya berdampak langsung pada kemampuan anggota Polres Siak untuk menghasilkan ide-ide kreatif, tetapi juga bekerja melalui mekanisme berbagi pengetahuan. Secara rinci, setiap dimensi Diversity Climate, mulai dari persepsi keadilan dan inklusivitas, kesempatan yang setara, dukungan organisasi terhadap keberagaman, penghargaan terhadap perspektif berbeda, hingga rasa aman psikologis, berperan dalam mendorong anggota untuk aktif terlibat dalam proses knowledge donating maupun knowledge collecting. Misalnya, ketika anggota merasa diperlakukan adil dan memiliki akses yang sama terhadap pelatihan dan pengambilan keputusan, mereka terdorong untuk membagikan pengalaman kerja, strategi lapangan, maupun ide baru kepada rekan kerja, sekaligus terbuka menerima wawasan dan perspektif baru dari orang lain. Dukungan organisasi terhadap keberagaman dan penghargaan terhadap perspektif berbeda memperkuat motivasi anggota untuk berinteraksi secara aktif, memperluas wawasan, serta mengeksplorasi berbagai pendekatan dalam menyelesaikan masalah yang kompleks. Sementara itu, rasa aman psikologis memungkinkan anggota menyampaikan ide atau pengalaman tanpa takut mendapat konsekuensi negatif, sehingga proses knowledge sharing berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Proses pertukaran pengetahuan ini, pada gilirannya, menjadi fondasi bagi peningkatan Employee Creativity, karena anggota dapat mengintegrasikan berbagai perspektif, memunculkan solusi baru, dan mengadaptasi strategi kerja dengan lebih fleksibel. Indikator knowledge sharing, baik knowledge donating maupun collecting, berkontribusi pada peningkatan orisinalitas ide, kelancaran

berpikir alternatif, dan kemampuan memadukan berbagai strategi kerja (flexibility), sehingga tercipta perilaku kreatif yang aplikatif dalam konteks tugas kepolisian, mulai dari penanganan gangguan keamanan, penegakan hukum, hingga pelayanan masyarakat. Dengan kata lain, knowledge sharing menjembatani efek Diversity Climate terhadap Employee Creativity, sehingga iklim keberagaman yang positif tidak hanya meningkatkan motivasi dan kesempatan untuk berbagi pengetahuan, tetapi juga mengoptimalkan kemampuan anggota dalam menghasilkan ide dan solusi inovatif.

Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menegaskan peran melalui mediasi knowledge sharing. Luu (2019) dan Bogilović et al. (2021) menunjukkan bahwa diversity climate mendorong anggota untuk lebih aktif berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya meningkatkan kreativitas individu. Fischer et al. (2017) menambahkan bahwa knowledge sharing menjadi jalur strategis bagi organisasi untuk memanfaatkan keberagaman sebagai sumber inovasi. Hebl & Avery (2013), Bodla et al. (2018), serta Holmes et al. (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan suportif memperkuat kolaborasi dan pertukaran pengetahuan, yang berperan dalam meningkatkan kemampuan kreatif individu. Secara teoritis, mekanisme mediasi ini dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory, di mana anggota membalas perlakuan adil dan dukungan organisasi dengan perilaku positif berupa berbagi pengetahuan dan inovasi (Blau, 1964), serta melalui AMO Framework, yang menyatakan bahwa opportunity yang diberikan oleh organisasi dikombinasikan dengan kemampuan yang meningkat melalui knowledge sharing mendorong penciptaan kreativitas individu (Blumberg & Pringle, 1982). Sebaliknya, penelitian yang menyoroti keterbatasan diversity climate menunjukkan bahwa tanpa perlakuan adil, kesempatan yang setara, dan rasa aman psikologis, knowledge sharing dapat terhambat sehingga kreativitas individu juga tidak berkembang (Hundschell et al., 2022; Phan et al., 2025). Dengan demikian, Knowledge Sharing berfungsi sebagai mekanisme krusial yang memungkinkan Diversity Climate meningkatkan Employee Creativity di Polres Siak, baik melalui integrasi perspektif, pengembangan ide baru, maupun solusi inovatif yang aplikatif di lapangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diversity climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity, dengan koefisien jalur sebesar 0,532, nilai t-statistic sebesar 5,789, dan p-value kurang dari 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan persepsi terhadap keadilan, kesempatan yang setara, dukungan terhadap keberagaman, penghargaan terhadap perbedaan perspektif, dan keamanan psikologis berkaitan dengan meningkatnya kreativitas anggota kepolisian.
2. Diversity climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing, dengan koefisien jalur sebesar 0,725, nilai t-statistic sebesar 13,256, dan p-value kurang dari 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim keberagaman yang semakin positif dapat meningkatkan kesediaan anggota untuk memberikan dan memperoleh pengetahuan dari rekan kerja.
3. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity, dengan koefisien jalur sebesar 0,436, nilai t-statistic sebesar 4,364, dan p-value kurang dari 0,001. Pertukaran pengalaman, informasi, dan strategi kerja dapat memperluas wawasan anggota serta mendukung

pembentukan ide dan alternatif penyelesaian masalah.

4. Knowledge sharing memediasi secara parsial pengaruh diversity climate terhadap employee creativity. Pengaruh tidak langsung tersebut memiliki koefisien sebesar 0,316, nilai t-statistic sebesar 4,603, dan p-value kurang dari 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa diversity climate meningkatkan employee creativity secara langsung dan secara tidak langsung melalui peningkatan knowledge sharing.

DAFTAR PUSTAKA

Amabile, T. (1996). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Westview Press.

Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Abdullah Abbas, Y. (2022). The impact of job security, job satisfaction and job embeddedness on employee retention: an empirical investigation of Pakistan's health-care industry. Journal of Asia Business Studies, 16(6), 904–922. https://doi.org/10.1108/JABS-12-2020-0480

Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations. Journal of Management, 40(5), 1297–1333. https://doi.org/10.1177/0149206314527128

Blau, P. (1964). Power and exchange in social life. John Wiley & Sons.

Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. The Academy of Management Review, 7(4), 560. https://doi.org/10.2307/257222

Bodla, A. A., Tang, N., Jiang, W., & Tian, L. (2018). Diversity and creativity in cross-national teams: The role of team knowledge sharing and inclusive climate. Journal of Management & Organization, 24(5), 711–729. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.34

Bogilović, S., Bortoluzzi, G., Černe, M., Ghasemzadeh, K., & Žnidaršič, J. (2021). Diversity, climate and innovative work behavior. European Journal of Innovation Management, 24(5), 1502–1524. https://doi.org/10.1108/EJIM-03-2020-0100

Chen, A. S.-Y., & Hou, Y.-H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. The Leadership Quarterly, 27(1), 1–13. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.007

Chiu, C.-M., Hsu, M.-H., & Wang, E. T. G. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. Decision Support Systems, 42(3), 1872–1888. https://doi.org/10.1016/j.dss.2006.04.001

Creswell, J. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). (4th ed.). Sage Publications.

Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. Tourism Management, 57, 139–148. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.011

Fischer, T., Dietz, J., & Antonakis, J. (2017). Leadership Process Models: A Review and Synthesis. Journal of Management, 43(6), 1726–1753. https://doi.org/10.1177/0149206316682830

Gonzalez, J. A., & DeNisi, A. S. (2009). Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. Journal of Organizational Behavior, 30(1), 21–40. https://doi.org/10.1002/job.498

Hair, J., Black, W., Babin, B., &

Anderson, R. (2022). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.

Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS SEM) (3rd ed.). (3rd ed.). Sage Publications.

Hanaysha, J. R. (2023). Impact of participative and authoritarian leadership on employee creativity: organizational citizenship behavior as a mediator. International Journal of Organization Theory & Behavior, 26(3), 221–236. https://doi.org/10.1108/IJOTB-08-2022-0165

Hebl, M., & Avery, D. (2013). Diversity in organizations. In S. Zedeck (Ed.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology. John Wiley & Sons., 12, 677–697.

Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. Journal of Knowledge Management, 20(4), 749–768. https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414

Holmes, O., Jiang, K., Avery, D. R., McKay, P. F., Oh, I.-S., & Tillman, C. J. (2021). A Meta-Analysis Integrating 25 Years of Diversity Climate Research. Journal of Management, 47(6), 1357–1382. https://doi.org/10.1177/0149206320934547

Homan, A. C., Greer, L. L., Jehn, K. A., & Koning, L. (2010). Believing shapes seeing: The impact of diversity beliefs on the construal of group composition. Group Processes & Intergroup Relations, 13(4), 477–493. https://doi.org/10.1177/1368430209350747

Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. Applied Ergonomics, 55, 248–257. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007

Hundschell, A., Razinskas, S., Backmann, J., & Hoegl, M. (2022). The effects of diversity on creativity: A literature review and synthesis. Applied Psychology, 71(4), 1598–1634. https://doi.org/10.1111/apps.12365

Kadam, R., Rao, S. A., Kareem Abdul, W., & Jabeen, S. S. (2020). Diversity climate perceptions and its impact on multicultural team innovation and performance. Measuring Business Excellence, 24(3), 301–318. https://doi.org/10.1108/MBE-04-2019-0037

Koseoglu, G., Liu, Y., & Shalley, C. E. (2017). Working with creative leaders: Exploring the relationship between supervisors' and subordinates' creativity. The Leadership Quarterly, 28(6), 798–811. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.03.002

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Kurniawanti, I. A., Zain, D., Thoyib, A., & Rahayu, M. (2023). Knowledge hiding and individual task performance: The role of individual creativity as mediator. Heliyon, 9(11), e21035. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21035

Landolfi, A., Barattucci, M., De Rosa, A., & Lo Presti, A. (2021). The Association of Job and Family Resources and Demands with Life Satisfaction through Work–Family Balance: A Longitudinal Study among Italian Schoolteachers during

the COVID-19 Pandemic. Behavioral Sciences, 11(10), 136. https://doi.org/10.3390/bs11100136

Le, C. T., Phan, T. K. L., & Nguyen, T. Y. N. (2024). Online knowledge sharing and employee innovation: the role of job self-efficacy and innovative climate. Journal of Workplace Learning, 36(4), 253–266. https://doi.org/10.1108/JWL-09-2023-0153

Le, C. T., Phan, T. K. L., & Nguyen, T. Y. N. (2025). Diversity climate and employee innovation: the role of domain-relevant skills and openness to experience. International Journal of Organizational Analysis, 33(6), 1473–1486. https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3998

Liu, D., Gong, Y., Zhou, J., & Huang, J.-C. (2017). Human Resource Systems, Employee Creativity, and Firm Innovation: The Moderating Role of Firm Ownership. Academy of Management Journal, 60(3), 1164–1188. https://doi.org/10.5465/amj.2015.0230

Luu, T. T. (2019). Can diversity climate shape service innovative behavior in Vietnamese and Brazilian tour companies? The role of work passion. Tourism Management, 72, 326–339. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.011

Ng, P., Jee, K., & Anuar, N. (2012). The role of cross-functional teamwork in developing creativity: A review (3rd ed.). In 3rd International Conference on Engineering and ICT (ICEI2012), Melaka, Malaysia.

Oranga, J., Matere, A., & Njurai, E. (2025). The Mixed Methods Research Approach: An Overview. Postmodernism Problems, 15(1), 84–99. https://doi.org/10.46324/PMP2501084

Phan, Q. T., Le, C. T., Le, T. T., Bui, T. T., & Nguyen, T. Y. N. (2025). Encouraging employee creativity by creating diversity climate: the role of knowledge sharing and creative role identity. International Journal of Organization Theory & Behavior, 1–16. https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2025-0076

Reinholt, M., Pedersen, T., & Foss, N. J. (2011). Why a Central Network Position Isn't Enough: The Role of Motivation and Ability for Knowledge Sharing in Employee Networks. Academy of Management Journal, 54(6), 1277–1297. https://doi.org/10.5465/amj.2009.0007

Reinwald, M., Huettermann, H., & Bruch, H. (2019). Beyond the mean: Understanding firm-level consequences of variability in diversity climate perceptions. Journal of Organizational Behavior, 40(4), 472–491. https://doi.org/10.1002/job.2344

Rhee, Y. W., & Choi, J. N. (2017). Knowledge management behavior and individual creativity: Goal orientations as antecedents and in-group social status as moderating contingency. Journal of Organizational Behavior, 38(6), 813–832. https://doi.org/10.1002/job.2168

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. Annual Review of Psychology, 64(1), 361–388. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. Journal of Management, 37(4), 1262–1289. https://doi.org/10.1177/0149206310385943

Singh, B., Winkel, D. E., & Selvarajan, T. T. (2013). Managing diversity at work: Does psychological safety hold the key to racial differences in employee performance? Journal of

Occupational and Organizational Psychology, 86(2), 242–263. https://doi.org/10.1111/joop.12015

Su, C.-S. (2011). The role of service innovation and customer experience in ethnic restaurants. The Service Industries Journal, 31(3), 425–440. https://doi.org/10.1080/02642060902829302

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). CREATIVE SELF-EFFICACY: ITS POTENTIAL ANTECEDENTS AND RELATIONSHIP TO CREATIVE PERFORMANCE. Academy of Management Journal, 45(6), 1137–1148. https://doi.org/10.2307/3069429

Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human Resource Management Review, 20(2), 115–131. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001

Wang, Z. (2025). Linking innovative knowledge sharing and employees' innovative behaviour: The mediating role of thriving at work. Knowledge Management Research and Practice, 23(1), 52–62.

Yao, G., Zhao, H., Hu, Y., & Zheng, X. (2023). Exploring knowledge sharing and hiding on employees' creative behaviors: A coopetition perspective. Journal of Innovation & Knowledge, 8(4), 100447. https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100