

INTISARI

Motivasi yang mendasari untuk melakukan inovasi pada organisasi sektor publik adalah berupaya untuk memperbaiki pelayanan serta pemecahan masalah (Koch & Hauknes, 2005). Kreativitas dapat dianggap sebagai prasyarat penting untuk inovasi organisasi (Shalley & Gilson, 2004). Penelitian ini bersifat kuantitatif konfirmatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh anteseden kreativitas pegawai (berbagi pengetahuan, *person-organization fit* dan etika bisnis) terhadap inovasi organisasi dengan budaya inisiatif sebagai variabel pemediasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian adalah pegawai BPJS Kesehatan Kantor Pusat dan enam unit kerja Kedeputusan Wilayah yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Kuesioner didistribusikan secara daring menggunakan aplikasi www.surveymonkey.com dan memperoleh data yang dapat dianalisis sebanyak 530. Penelitian menggunakan *structural equation modeling* berbasis varian dengan pengujian hipotesis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan alat bantu aplikasi SmartPLS® versi 3.2.8.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh langsung variabel etika bisnis terhadap kreativitas pegawai dan kreativitas pegawai terhadap inovasi. Sementara berbagi pengetahuan dan *person-organization fit* tidak terbukti mempunyai pengaruh terhadap kreativitas pegawai. Budaya ramah inisiatif tidak terbukti berperan sebagai variabel pemediasi dalam kaitannya dengan kreativitas pegawai dan inovasi organisasi.

Kata Kunci: *berbagi pengetahuan, person-organization fit, etika bisnis, kreativitas pegawai, inovasi organisasi, budaya inisiatif*

ABSTRACT

The underlying motivation for innovation in public sector organizations is to improve service and problem solving (Koch & Hauknes, 2005). Creativity can be considered as an important prerequisite for organizational innovation (Shalley & Gilson, 2004). This research is quantitative confirmatory which aims to analyze the influence of employee creativity (knowledge sharing, person-organization fit, and business ethics) on organizational innovation with friendly-initiative culture as a mediating variable.

Data collection method used in this study is non-probability sampling with purposive sampling technique. The samples in the study are the BPJS Kesehatan employees of Head Office and six Regional Deputies who have been working for more than one year. Questionnaires are distributed online using application www.surveymonkey.com and obtained data of 530 that can be analyzed. This study used structural equation modeling based on variance with hypothesis testing used Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS® version 3.2.8.

The results of this study showed there is a direct effect of business ethics variable on employee creativity and employee creativity towards organizational innovation. Meanwhile, sharing knowledge and person-organization fit do not have an influence on employee creativity. Initiatives-friendly culture does not also play a mediating role in employee creativity on organizational innovation.

Keywords: *knowledge sharing, person-organization fit, business ethics, employee creativity, organizational innovation, initiative-friendly culture*