

ANALISIS KETERKAITAN KREATIVITAS DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA PENGURUS DAERAH IKATAN BIDAN INDONESIA PROVINSI BANTEN

Esaka Pratala¹

STISIP Yuppentek Tangerang
esakapratala84@gmail.com; 0812-98165769

ABSTRAK

Kreativitas dan perilaku inovatif anggota organisasi mempunyai keterkaitan yang cukup erat untuk meningkatkan kinerja organisasi begitupun dengan Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten dalam menjalankan organisasinya perlu memiliki kreativitas dan perilaku inovatif. Hasil penelitian yang dilakukan kepada 28 responden penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif diperoleh sebuah informasi bahwa kreativitas mempunyai keterkaitan yang signifikan terhadap kinerja pengurus, begitupun dengan perilaku inovatif mempunyai keterkaitan secara signifikan dengan kinerja pengurus serta secara simultan kreativitas dan perilaku inovatif mempunyai keterkaitan secara signifikan dengan kinerja pengurus Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten, sehingga untuk meningkatkan kinerja pengurusnya Ketua Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten perlu mendorong pengurusnya untuk mempunyai kreativitas yang tinggi dan perilaku inovatif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai organisasi profesi kebidanan.

Kata kunci: Kinerja, Kreativitas, dan Perilaku Inovatif

ABSTRACT

Creativity and innovative behavior of organizational members have a fairly close relationship to improve organizational performance as well as the Indonesian Midwives Association of Banten Province in carrying out their organizations need to have creativity and innovative behavior. The results of research conducted on 28 research respondents using quantitative methods obtained an information that creativity has a significant relationship to the performance of the board, as well as innovative behavior has a significant relationship with the performance of the board and simultaneously creativity and innovative behavior have a significant relationship with the performance of the board. The Indonesian Midwives Association of Banten Province, so as to improve the performance of its management, the Chairperson of the Indonesian Midwifery Association of Banten Province needs to encourage its administrators to have high creativity and innovative behavior in carrying out their main tasks and functions as a midwifery professional organization.

Keywords: Creativity, Innovative Behavior and Performance

PENDAHULUAN

Kebutuhan yang paling mendesak pada era globalisasi saat ini bagi setiap organisasi baik organisasi publik maupun organisasi swasta yaitu kebutuhan akan inovasi sesuai dengan jargon “Inovasi atau Mati” memberikan suatu makna bahwa organisasi melakukan inovasi agar dapat terus berjalan mengikuti perkembangan atau tidak melakukan inovasi sama sekali yang berdampak pada tidak

berjalannya organisasi sesuai dengan tuntutan perkembangan. Inovasi dapat didorong dengan kreativitas dan perilaku inovatif dari sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Kinerja organisasi dapat didorong dengan keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai kreativitas dan perilaku inovatif yang mengarah pada perubahan sikap dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam internal dan eksternal organisasi.

Begitupun halnya dengan Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten (PD IBI Banten) sebagai organisasi profesi yang mewadahi sumber daya manusia kesehatan dibutuhkan pengurus yang mempunyai kreativitas dan mempunyai perilaku inovatif agar pencapaian visi dan misi organisasi dapat tercapai. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2013).

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang sama sekali baru atau kombinasi dari karya-karya yang telah ada sebelumnya menjadi suatu karya yang baru dilakukan melalui interaksi dengan lingkungannya untuk menghadapi permasalahan dan mencari alternatif pemecahan melalui cara-cara berpikir *divergen*. Pola berpikir *divergen* dikarakteristikan dengan kemampuannya memberikan pilihan ide atau solusi. Biasanya ide-ide atau solusi-solusi ini mengalir begitu saja secara spontan (Kartajaya, 2018). Pengurus PD IBI Banten di tuntut untuk memiliki ide-ide baru dan solusi terhadap permasalahan secara eksternal maupun internal organisasi terutama permasalahan yang muncul dalam memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

George dan Zhou didalam (Astuti, Sitawati and Tukijan, 2019) perilaku inovatif lebih menekankan pada sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju, lebih lanjut George dan Zhou mengatakan bahwa perilaku inovatif merupakan perubahan sosial sama halnya dengan inovasi, akan tetapi ada perbedaannya dengan inovasi, dimana inovasi lebih menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai sesuatu yang baru bagi individu atau masyarakat. Kinerja dapat dipengaruhi oleh perilaku dimana perilaku memiliki potensi untuk menambah nilai dalam memahami kepribadian pegawai, penilaian prestasi kerja dan penarikan (Renn, Steinbauer and Fenner, 2014).

Kreativitas dan perilaku inovatif apabila dikaitkan dengan keberadaan sumber daya manusia kesehatan memiliki posisi strategis untuk memberikan kontribusi terhadap pembangunan daerah, maka kreativitas dan perilaku inovatif menjadi suatu hal yang mutlak harus dimiliki sumber daya manusia kesehatan, termasuk bidan didalamnya. Pada saat ini PD IBI Banten membawahi 8 Pengurus Cabang dan 69 Pengurus Ranting dengan jumlah anggota bidan yang terdaftar sebanyak 8.704 seperti yang terlihat didalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Jumlah Bidan di Provinsi Banten.

No	Nama Cabang	Jumlah Ranting	Jumlah Anggota
1.	Kabupaten Lebak	9	1.215
2.	Kota Tangerang	8	1.827
3.	Kabupaten Tangerang	15	2.451
4.	Kota Tangerang Selatan	8	599
5.	Kabupaten Pandeglang	7	924
6.	Kota Serang	9	665
7.	Kabupaten Serang	9	650
8.	Kota Cilegon	4	407
Jumlah		69	8.704

Sumber: Sekretariat PD IBI Banten, 2021

Sebagai organisasi profesi yang mengurus dan melayani kebutuhan bidan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan re-registrasi Surat Tanda Registrasi (STR), mengelola pelaksanaan peningkatan kompetensi bidan, memfasilitasi penyelenggaraan pembinaan bidan, dan pelayanan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan kualitas bidan agar bisa berkompetisi pada era globalisasi. Berdasarkan persoalan tersebut maka perlu dianalisis mengenai keterkaitan kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Melakukan analisis keterkaitan kreativitas secara parsial terhadap kinerja pengurus, 2) Melakukan analisis keterkaitan secara parsial perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus dan 3) Melakukan analisis secara simultan keterkaitan kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus. Hipotesis yang menjadi dasar asumsi dari tujuan penelitiannya yaitu: hipotesis pertama (H_1) Kreativitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus, hipotesis kedua (H_2) Perilaku inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus, dan hipotesis ketiga (H_3) kreativitas dan perilaku inovatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus.

TINJAUAN PUSTAKA

Kreativitas

Kreativitas muncul karena adanya semangat dalam perhatian terhadap kegiatan atau pekerjaan yang sedang dilakukan, adanya kelancaran pemikiran dalam menghasilkan berbagai ide cemerlang, adanya kemampuan untuk berkesperimen dengan melakukan pengujian-pengujian sehingga dapat menemukan sesuatu yang bermanfaat. Kreativitas adalah suatu bentuk proses penalaran dalam rangka memberikan pemahaman aktivitas berpikir dan bertindak kepada manusia sehingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dalam kehidupan manusia sebagai anggota komunitas masyarakat tertentu (Makmur dan Rohana Thahier, 2015)

Gulford didalam (Mertayasa et.al., 2017) kreativitas memiliki beberapa ciri yaitu: 1) Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat, didalam kelancaran berpikir yang ditekankan adalah kualitas dan bukan kuantitas, 2) Keluwesan berpikir (*flexibility*), yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dengan sudut pandang berbeda-beda, mencari berbagai macam alternatif yang berbeda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir, 3) Elaborasi (*Elaboration*), yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambah atau memperinci detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik dan 4) Originalitas (*Originality*), yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif mempunyai keterkaitan dengan inovasi akan tetapi memiliki penekanan yang berbeda walaupun kedua merupakan hasil dari perubahan sosial. Penekanan dari inovasi lebih pada suatu pengamatan terhadap objek yang baru bagi internal individu secara khusus maupun masyarakat secara umum sedangkan perilaku inovatif lebih ditekankan pada suatu sikap kreatif yang dimiliki individu yang mengarah pada perubahan sikap tradisional kearah yang lebih modern melalui suatu proses. Perilaku inovatif sebagai tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas individu (Pramadani and Fajrianthi, 2012).

Ada beberapa faktor yang bisa mendorong munculnya perilaku inovatif yaitu: 1) Faktor internal, yaitu a) Tipe kepribadian, orang yang memiliki tipe kepribadian adalah orang yang mampu dan berani mengambil resiko terhadap perilaku inovatif yang dibuat, b) Gaya individu dalam memecahkan masalah, orang yang memiliki gaya pemecahan masalah yang intuitif dapat menghasilkan ide-ide sehingga menghasilkan solusi yang baru. 2) Faktor eksternal yaitu: a) Kepemimpinan, banyak bawahan yang kurang dapat menjaga hubungannya dengan pemimpinnya, hal tersebut dapat membuat perilaku inovatif seseorang tidak terlihat, akan tetapi individu yang memiliki hubungan positif dengan pemimpinnya cenderung memunculkan perilaku inovatif, b) Dukungan untuk berinovasi, dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi individu tersebut dalam menciptakan suatu perilaku inovatif bukan hanya dukungan dari orang dalam organisasi, c) Tuntutan dalam pekerjaan, tuntutan dalam organisasi cenderung meningkatkan semangat untuk berperilaku inovatif, sehingga ada dorongan untuk berperilaku inovatif, d) Iklim psikologis, menunjukkan bagaimana lingkungan organisasi dipersiapkan dan diinterpretasikan oleh setiap anggota organisasi (Etikariena and Muluk, 2014).

George dan Zhou didalam (Astuti, Sitawati and Tukijan, 2019) variabel perilaku inovatif bisa diukur dengan: 1) mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru, 2) Menghasilkan ide-ide kreatif, 3) memajukan ide-ide ke orang lain, 4) menyediakan sumber daya untuk mewujudkan ide-ide baru dan e) Mengembangkan rencana untuk mewujudkan ide baru.

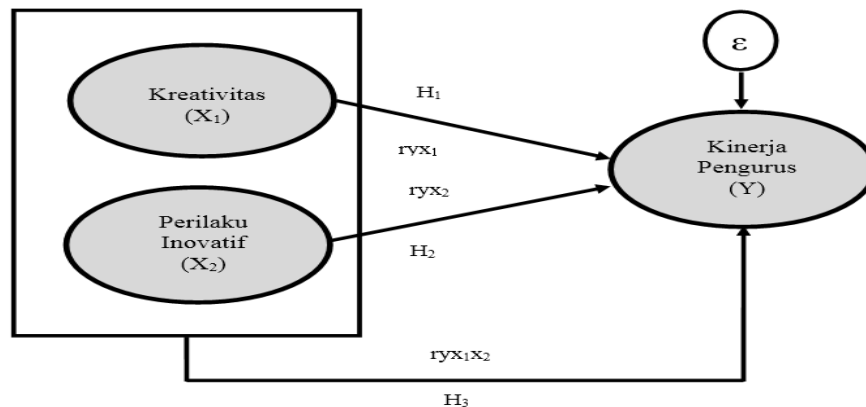
Kinerja

Kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk keluhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif (Pasolog, 2010). Pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan suatu organisasi (Mahmudi, 2010).

Setiap organisasi biasanya cenderung untuk tertarik pada pengukuran kinerja berikut ini: 1) Aspek finansial: Meliputi anggaran suatu organisasi, karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek yang penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja, 2) Kepuasan pelanggan: Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi perusahaan. Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelanggan yang berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus menerus memberi pelayanan yang berkualitas. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi relevan atas tingkat kepuasan konsumen, 3) Operasi bisnis internal: Informasi operasional bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan operasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti tercantum dalam rencana strategis. Informasi operasional bisnis internal diperlukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atau efisien dan efektifitas operasional organisasi, 4) Kepuasan pegawai: Pegawai merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai sangat nyata. Apabila pegawai tidak terkelola dengan baik, maka kehancuran organisasi sulit dicegah, 5) Kepuasan komunitas dan shareholder/stakeholder: Kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya. Untuk itu informasi dari pengukuran kinerja perlu didesain untuk mengakomodasi kepuasan dari para stakeholder, 6) Waktu: Ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Kita sering membutuhkan informasi untuk mengambil keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima, terkadang sudah tidak relevan/kadaluarsa (Sedarmayanti, 2013).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Teknik analisis data menggunakan analisis *corelations product moment*, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda (Sugiyono, 2019). Secara visualisasi gambar desain penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 2. Desain Penelitian.

Populasi penelitian diambil dari jumlah seluruh pengurus di PD IBI Banten yaitu sebanyak 28 orang pengurus, sehingga jumlah sampel yang diambil yaitu keseluruhan dari populasi penelitian. Instrumen didalam penelitian ini yaitu kuesioner masing-masing dari variabel penelitian yang telah dioperasionalkan. Teknik pengujian persyaratan analisis data digunakan analisis validitas data, reliabilitas data, normalitas data dan linearitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provisnis Banten terdiri dari para bidan perwakilan dari setiap cabang yang berjumlah 28 orang pengurus sehingga karakteristik respondennya dapat dilihat dari tingkat pendidikannya yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Tngkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen %
1.	Sarjana Strata 1	8	29
2.	Sarjana Strata 2	16	57
3.	Diploma	4	14
Jumlah Total		28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Penelitian 2021

Berangkat dari data tersebut dapat diperoleh informasi bahwa Pengurus PD IBI Banten didominasi berpendidikan Sarjana Strata 2 (S2) yaitu sebanyak 16 orang kemudian sisanya diikuti yang berpendidikan Strata 1 (S1) dan Diploma (D3).

Deskripsi Variabel Kreativitas

Deskripsi data variabel kreativitas berdasarkan jawaban responden penelitian dilihat dari skor total yang diperoleh dengan rumus mengkalikan jumlah frekuensi dengan nilai interval kemudian

menjumlahkan masing-masing skor sebagai berikut: $130 + 296 + 138 + 164 + 52 = 780$. Kemudian nilai skor total tersebut dibandingkan dengan skor total ideal dengan asumsi bahwa setiap responden memilih opsi jawaban nilai tertinggi 5 yang dihitung dengan rumus sebagai berikut: $28 \text{ (Jumlah Responden)} \times 10 \text{ (Pernyataan Kusiner)} \times 5 \text{ (Nilai tertinggi)} = 1.400 \text{ (Nilai Skor Ideal)}$. Kemudian untuk melihat deskripsi data dari variabel kreativitas digunakan rumus sebagai berikut: $[\text{Skor Total Kreativitas} : \text{Skor Total Ideal}] \times 100\% = 780 : 1.400 \times 100\% = 55,71\%$. Dengan demikian nilai variabel kreativitas pada PD IBI Provinsi Banten berada dibawah 60% sebagai kategori cukup baik. Oleh karena itu PD IBI Banten perlu meningkatkan kreativitasnya melalui lingkungan organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kemampuan organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas. Richard Luecke dalam (Riansyah, 2018).

Deskripsi Variabel Perilaku Inovatif

Deskripsi data variabel perilaku inovatif diberlakukan sama dengan variabel sebelumnya, berangkat dari jawaban responden penelitian skor untuk variabel perilaku inovatif diperoleh nilai sebagai berikut: $220 + 396 + 174 + 68 + 45 = 903$. Kemudian nilai skor total tersebut dihitung sebagai berikut: $903 : 1.400 \times 100\% = 64,50\%$. Dengan demikian nilai variabel perilaku inovatif pengurus PD IBI Provinsi Banten diatas 60% sebagai kategori cukup baik. Karena masih dalam kategori cukup baik maka pengurus dapat meningkatkan perilaku inovatifnya melalui peningkatan faktor vinternal yang muncul dari setiap individu pengurus dan faktor eksternal individu pengurus (Etikariena and Muluk, 2014).

Deskripsi Variabel Kinerja Pengurus

Deskripsi data variabel kinerja pengurus diberlakukan sama dengan variabel sebelumnya, skor untuk variabel kinerja pengurus diperoleh nilai sebagai berikut: $255 + 296 + 114 + 124 + 55 = 844$, selanjutnya nilai skor total tersebut dihitung sebagai berikut: $844 : 1.400 \times 100\% = 60,29\%$. Dengan demikian nilai variabel kinerja pengurus PD IBI Provinsi Banten mempunyai nilai 60% sebagai kategori cukup baik. Dengan demikian pengurus PD IBI Banten bisa meningkatkan kinerjanya melalui kreativitas dan perilaku inovatif yang bisa berpengaruh secara positif terhadap kinerja (Astuti, Sitawati and Tukijan, 2019).

Kreativitas terhadap Kinerja Pengurus

Berangkat dari hasil analisis korelasi antara kreativitas dengan kinerja pengurus dengan menggunakan *correlation product moment* diperoleh nilai 0,468, nilai tersebut signifikan pada tingkat 0,05 yang memberikan suatu pengertian bahwa H_1 dapat diterima yaitu terdapat keterkaitan yang signifikan antara kreativitas terhadap kinerja pengurus PD IBI Banten. Sedangkan determinasi kreativitas terhadap kinerja pengurus berdasarkan analisis koefisien determinasi yaitu sebesar 21,9 %, nilai koefisien determinasi tersebut memberikan pengertian bahwa kinerja pengurus bukan hanya memiliki keterkaitan dengan kreativitas, akan tetapi masih ada variabel lainnya yang mempunyai keterkaitan

dengan kinerja pengurus yang disebut sebagai variabel epsilon, nilai dari variabel epsilon yaitu sebesar 78,1 % (100%-21,9%). Keberadaan variabel epsilon salah satunya yaitu perilaku inovatif.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kreativitas mempunyai keterkaitan dengan kinerja pengurus, hal tersebut sejalan dengan konsep (Makmur dan Rohana Thahier, 2015) kreativitas adalah suatu bentuk proses penalaran dalam rangka memberikan pemahaman aktivitas berpikir dan bertindak kepada manusia sehingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dalam kehidupan manusia sebagai anggota komunitas masyarakat tertentu. Dari konsep tersebut diartikan bahwa yang dimaksud dengan komunitas masyarakat tertentu pada penelitian ini yaitu PD IBI Banten sebagai komunitas kebidanan, dimana dengan kreativitas akan memberikan manfaat kepada kinerja pengurus. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian (Yusrita and Widya Sundari, 2019) tentang kreativitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja karyawan.

Berangkat dari hasil penelitian maka peningkatan kreativitas pengurus PD IBI Banten bisa dijadikan sebagai strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja PD IBI Banten melalui 1) Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), 2) Keluwesan berpikir (*flexibility*), 3) Elaborasi (*Elaboration*), dan 4) Originalitas (*Originality*) dari para pengurus PD IBI Banten.

Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengurus

Perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus PD IBI Banten berdasarkan analisis *correlation product moment* diperoleh nilai korelasi 0,389, nilai tersebut signifikan pada tingkat 0,05 yang memberikan suatu pengertian bahwa H_2 dapat diterima yaitu terdapat keterkaitan yang signifikan antara perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus PD IBI Banten. Hasil pengujian hipotesis tersebut sama dengan hasil penelitian (Hadi, Putra and Rahayu Mardikaningsih, 2020) perilaku inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat diketahui pula determinasi perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus PD IBI Banten dengan menggunakan analisis koefisien determinasi yaitu sebesar 15,1 %, nilai tersebut memberikan suatu arti bahwa kinerja pengurus PD IBI Banten bukan hanya memiliki keterkaitan dengan perilaku inovatif, akan tetapi masih ada variabel yang mempunyai keterkaitan sebesar 84,9 % (100%-15,1%). Salah satu yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja pengurus PD IBI Banten yaitu kreativitas dari para pengurus.

Sesuai dengan konsep perilaku inovatif (Pramadani and Fajrianti, 2012) bahwa perilaku inovatif merupakan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas individu, dalam konteks organisasi seperti halnya PD IBI Banten efisiensi dan efektivitas dari individu diperlukan didalam organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui faktor internal individu yaitu tipe kepribadian dan gaya individu dalam memecahkan masalah dan faktor eksternal yaitu kepemimpinan didalam organisasi yang dapat merubah perilaku seseorang dari yang tidak terlihat

menjadi terlihat, dukungan untuk berinovasi bukan hanya dukungan dari orang dalam organisasi, tuntutan dalam pekerjaan, dan iklim psikologis, menunjukkan bagaimana lingkungan organisasi dipersiapkan dan diinterpretasikan oleh setiap anggota organisasi.

Kreativitas, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengurus

Berangkat dari hasil analisis korelasi secara simultan kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus diperoleh nilai korelasi sebesar 0,582 dengan nilai F Change sebesar 6,409 sedangkan nilai F tabelnya sebesar 3,34. Dengan demikian hipotesis penelitian yang ketiga dapat diterima kebenarannya yaitu terdapat keterkaitan yang signifikan secara simultan kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus PD IBI Banten. Hasil pengujian hipotesis tersebut seirama dengan temuan penelitian (Astuti, Sitawati and Tukijan, 2019) bahwa kreativitas dan perilaku inovatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dari hasil penelitian ini dapat dihitung determinasi kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus dengan menggunakan analisis koefisien determinasi yaitu hasilnya sebesar 33,9 %, berdasarkan nilai tersebut maka masih ada variabel lainnya diluar kreativitas dan perilaku inovatif yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja pengurus PD IBI Banten sebesar 66,1 %. Prediksi peningkatan kinerja pengurus PD IBI Banten dapat diprediksikan peningkatannya dimana hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai persamaan kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus dengan persamaan $\hat{Y} = 3,538 + 0,487 X_1 + 0,404 X_2$. Dengan demikian dari hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan apabila kreativitas ditingkatkan satu unit skor melalui Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), Keluwesan berpikir (*flexibility*), Elaborasi (*Elaboration*) dan Originalitas (*Originality*) akan direspon secara positif oleh kinerja pengurus PD IBI Banten sebesar 0,487 dan ditambah nilai konstan sebesar 3,538, sama halnya dengan perilaku inovatif apabila meningkat sebesar satu unit skor melalui mencari tahu teknologi baru, proses pelaksanaan tugas dan fungsi, teknik dan ide-ide baru pelaksanaan pekerjaan, menghasilkan ide kreatif, memajukan ide-ide ke orang lain, menyediakan sumber daya dan mengembangkan rencana maka akan direspon secara positif sebesar 0,402 oleh kinerja pengurus PD IBI Banten dan ditambah dengan nilai konstan sebesar 3,538. Nilai konstan dari kinerja pengurus yaitu aspek finansial, kepuasan anggota, kepuasan pengurus, operasi bisnis internal, dan waktu penyelesaian pekerjaan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa semua hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima kebenarannya yaitu H_1 kreativitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus, H_2 perilaku inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus, H_3 kreativitas dan perilaku inovatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus PD IBI Banten. Kinerja

pengurus PD IBI Banten dapat ditingkatkan dengan memperhatikan dimensi kreativitas yaitu Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), Keluwesan berpikir (*flexibility*), Elaborasi (*Elaboration*) dan Originalitas (*Originality*). Selain itu kinerja pengurus juga dapat ditingkatkan dengan memperhatikan dimensi dari perilaku inovatif yaitu mencari tahu teknologi baru, proses, teknik dan ide-ide baru, menghasilkan ide-ide kreatif, memajukan ide-ide ke pengurus, menyediakan sumber daya untuk mewujudkan ide-ide baru dan mengembangkan rencana untuk mewujudkan ide baru.

Rekomendasi

Saran dari hasil penelitian ini yaitu Ketua PD IBI Banten perlu memberikan dorongan berupa motivasi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar para pengurus dapat meningkatkan kreativitasnya melalui lingkungan organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kemampuan organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas. Dilihat dari hasil penelitian bahwa perilaku inovatif mempunyai keterkaitan yang begitu kecil terhadap kinerja pengurus, oleh karena itu perlu ditingkatkan perilaku inovatif dari pengurus melalui penyediaan sumber daya yang mempunyai kompetensi untuk mewujudkan ide-ide baru dan membuat program pelatihan terutama pelatihan dalam memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta melakukan *benchmark* kepada PD IBI di Provinsi lainnya dalam menjalankan roda organisasi Ikatan Bidan Indonesia.

Rekomendasi Bagi Kepentingan Akademik

Berdasarkan hasil penelitian bahwa masih ada variabel lainnya yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja pengurus selain dari variabel kreativitas dan variabel perilaku inovatif, untuk penelitian selanjutnya dalam rangka meningkatkan kinerja pengurus PD IBI Banten perlu dilakukan penelitian yang terkait dengan variabel-variabel lainnya yang mempunyai keterkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja Pengurus PD IBI Banten.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah mendorong penulis untuk menyelesaikan artikel ini khususnya kepada Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten yang telah memfasilitasi penulis untuk memperoleh data yang diperlukan. Semoga artikel ini bermanfaat secara praktis bagi Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten dan bermanfaat bagi kepentingan akademis.

DAFTAR PUSTAKA

- . I. P. N. M., . D. K. A. S. S. M. S. and . D. D. G. H. D. S. K. . M. (2017) '*Hubungan Knowledge Management Terhadap Kreativitas Mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Informatika Undiksha Singaraja*', Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika (KARMAPATI), 6(1), p. 182. doi: 10.23887/karmapati.v6i1.9461.
- Astuti, T. P., Sitawati, R. and Tukijan (2019) '*Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel*

- Pandanaran Semarang*'), Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, (47), pp. 53–64.
- Etikariena, A. and Muluk, H. (2014) '*Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior*', Makara Human Behavior Studies in Asia, 18(2), p. 77. doi: 10.7454/mssh.v18i2.3463.
- Hadi, S., Putra, A. R. and Rahayu Mardikaningsih (2020) '*Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*', Jurnal Baruna Horizon, 3(1), pp. 156–169.
- Kartajaya, A. H. N. dan H. (2018) *Inovasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mahmudi (2010) *Manajemen Kinerja Sector Public*. Yogyakarta: AMPYKPN.
- Makmur dan Rohana Thahier (2015) *Inovasi dan Kreativitas Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Pasolog, H. (2010) *Teori Administrasi Publik*. : Cetakan. Bandung.: Alfabeta.
- Pramadani, A. B. and Fajrianthi (2012) '*Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya*', Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 1 No 2(02), pp. 102–109.
- Renn, R. W., Steinbauer, R. and Fenner, G. (2014) '*Employee Behavioral Activation and Behavioral Inhibition Systems, Manager Ratings of Employee Job Performance, and Employee Withdrawal*', Human Performance, 27(4), pp. 347–371. doi: 10.1080/08959285.2014.929694.
- Riansyah, R. (2018) '*Implikasinya, Serta Kinerja, Terhadap Pada, Karyawan Serang, Kota Banten, Provinsi*', 2(1), pp. 31–34.
- Sedarmayanti (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Aditama.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusrita and WidyaSundari (2019) '*Pengaruh kreativitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah provinsi sumatera utara*', 4(2), pp. 119–125.