KEPRIBADIAN *OPENNESS TO EXPERIENCE* DAN KEMAMPUAN BERPIKIR *DIVERGENT* DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA UKM MRC DAN UKM WSC DI POLITEKNIK PERKAPALAN NEGERI SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

Nella Afifatul Khusnah

J01216028

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Kepribadian *Openness to Experience* dan Kemampuan Berpikir *Divergent* dengan Perilaku Inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya" merupakan karya asli hasil penelitian yang di ajukan untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan agar memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Surabaya, 6 September 2020

Nella Afifatul Khusnah

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Kepribadian *Openness to Experience* dan Kemampuan Berpikir *Divergent* dengan Perilaku Inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Oleh:

Nella Afifatul Khusnah

J01216028

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 08 Juli 2020

Dosen Pembimbing

Rizma Fithri, S.Psi, M.Si

NIP. 197403121999032001

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

KEPRIBADIAN *OPENNESS TO EXPERIENCE* DAN KEMAMPUAN BERPIKIR *DIVERGENT* DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA UKM MRC DAN UKM WSC DI POLITEKNIK PERKAPALAN NEGERI SURABAYA

Yang disusun oleh:

Nella Afifatul Khusnah

J01216028

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 27 Juli 2020

Mengetahui,

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji,

Penguji I

Rizma Fithri, S.Psi., M.Si
NIP. 1974031219999032001

Penguji II

Prof. Dr. Moh. Sholeh, M.Pd
NIP. 195912091990021001

Penguji III

Dr. H. Jainudin, M.Si
NIP. 196205081991031002

Penguji IV

Nova Lusiana, M.Keb
NIP. 198111022014032001

PERSETUJUAN PUBLIKASI

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nella Afifatul Khusnah
NIM : J01216028
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : nellafifatul@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Kepribadian *Openness to Experience* dan Kemampuan Berpikir *Divergent* dengan Perilaku Inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 6 September 2020

Penulis

Nella Afifatul Khusnah

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Alat pengumpulan data menggunakan skala perilaku inovatif, skala *openness to experience* dan skala berpikir *divergent*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 94 orang dari total populasi 110 orang anggota UKM MRC dan UKM WSC melalui teknik *purposive sampling.* Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien determinasi (r square = 0,584). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima yang berarti terdapat hubungan positif antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. Artinya, semakin tinggi tingkat kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* pada UKM MRC dan UKM WSC, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada anggota UKM MRC dan UKM WSC.

Kata Kunci : Kepribadian *Openness to Experience*, Kemampuan Berpikir *Divergent*, Perilaku Inovatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between personality openness to experience and the ability to think divergent with innovative behavior in MRC UKM and WSC UKM in Surabaya State Polytechnic. This research is a type of correlational quantitative research. Data collection tools use innovative behavioral scales, openness to experience scales, and divergent thinking scales. The subjects in this study amounted to 94 people from a total population of 110 members of the MRC UKM and UKM WSC through purposive sampling techniques. Hypothesis testing in this study uses multiple regression analysis with the help of SPSS. The results of this study indicate that there is a relationship between personality openness to experience and the ability to think divergent with innovative behavior with a significance value of 0,000 <0.05 and the coefficient of determination (r square = 0.584). Thus the hypothesis in this study was accepted, which means there is a positive relationship between personality openness to experience and divergent thinking ability with innovative behavior on MRC SMEs and WSC SMEs at Surabaya State Polytechnic. That is, the higher the level of openness to experience personality and the ability to think divergent in UKM MRC and UKM WSC, the higher the innovative behavior of members of UKM MRC and UKM WSC.

Keywords: Personality Openness to Experience, Divergent Thinking Ability, Innovative Behavior.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI v
KATA PENGANTAR vi
INTISARI ix
ABSTRACT x
DAFTAR ISI xi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Keaslian Penelitian 9
D. Tujuan Penelitian 12
E. Manfaat Penelitian 12
F. Sistematika Penelitian 13
BAB II KAJIAN PUSTAKA 14
A. Perilaku Inovatif 14
1. Definisi Perilaku Inovatif 14
2. Aspek-aspek Perilaku Inovatif 15
3. Faktor Perilaku Inovatif 17
4. Pentingnya Perilaku Inovatif dan Ciri-ciri Individu Inovatif 19
B. Kepribadian *Openness to Experience* 20
1. Pengertian Kepribadian *Openness to Experience* 20
2. Aspek Kepribadian *Openness* 21
3. Pentingnya Kepribadian *Openness to Exeperience* dan Ciri-ciri Individu dengan Kepribadian *Openness to Experience* 22
C. Kemampuan Berpikir *Divergent* 23
1. Pengertian Berpikir *Divergent* 23
2. Aspek Berpikir *Divergent* 24
3. Pentingnya Kemampuan Berpikir *Divergent* dan Ciri Individu Berpikir *Divergent* 25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hubungan Antara Kepribadian *Openess to Experience* dan Kemampuan Berpikir *Divergent* dengan Perilaku Inovatif 26
E. Kerangka Teoritik 28
BAB III METODE PENELITIAN 32
A. Rancangan Penelitian 32
B. Identifikasi Variabel 32
C. Definisi Operasional 33
D. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel Penelitian 34
1. Populasi Penelitian 34
2. Teknik Sampling dan Sampel Penelitian 34
E. Instrumen Penelitian 35
1. Alat Ukur Perilaku Inovatif, Tipe Kepribadian *Openness to Experience* dan Gaya Berpikir *Divergent* 36
2. Validitas dan Reliabilitas 39
F. Analisis Data 48
1. Uji Prasyarat 48
2. Uji Hipotesis 50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51
A. Hasil Penelitian 51
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 51
2. Deskripsi Hasil Penelitian 53
B. Pengujian Hipotesis 67
C. Pembahasan 70
BAB V PENUTUP 81
A. Kesimpulan 81
B. Saran 81
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN 86

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pemberian Skor Skala Likert....36
Tabel 2 Blue Print Skala Inovatif....36
Tabel 3 Blue Print Skala Kepribadian Openness to Experience....37
Tabel 4 Blue Print Skala Gaya Berpikir Divergent....38
Tabel 5 Hasil tryout skala perilaku inovatif Tahap I....40
Tabel 6 Hasil tryout skala perilaku inovatif Tahap II....40
Tabel 7 Hasil tryout skala perilaku inovatif Tahap III....41
Tabel 8 Blue print skala perilaku inovatif setelah dilakukan tryout....41
Tabel 9 Hasil tryout skala openness to experience Tahap I....42
Tabel 10 Hasil tryout skala openness to experience Tahap II....42
Tabel 11 Blue print skala openness to experience setelah dilakukan tryout....43
Tabel 12 Hasil tryout skala berpikir divergent Tahap I....44
Tabel 13 Hasil tryout skala berpikir divergent Tahap II....44
Tabel 14 Hasil tryout skala berpikir divergent Tahap III....45
Tabel 15 Hasil tryout skala berpikir divergent Tahap IV....45
Tabel 16 Blue print skala berpikir divergent setelah dilakukan tryout....46
Tabel 17 Reliabilitas Skala....47
Tabel 18 Data Usia Subjek....53
Tabel 19 Data Jenis Kelamin Subjek....55
Tabel 20 Data Subjek Berdasarkan Jurusan....56
Tabel 21 Data Tahun Angkatan Subjek....58
Tabel 22 Data Subjek Berdasar Organisasi....59
Tabel 23 Data Subjek Berdasar Masa Kerja....60
Tabel 24 Deskripsi Data Statistik Variabel....61
Tabel 25 Rumus Nilai Kategori....62
Tabel 26 Kategori Perilaku Inovatif, Openness to Experience dan Berpikir Divergent....62
Tabel 27 Hasil Uji Normalitas....64
Tabel 28 Hasil Uji Linearitas....65
Tabel 29 Hasil Uji Multikolinearitas....66
Tabel 30 Hasil Uji Heteroskedastisitas....67
Tabel 31 Hasil Uji Regresi Berganda....67
Tabel 32 Hubungan Variabel Prediktor dengan Perilaku Inovatif....69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan ajang bagi sekerumun orang yang memiliki suatu program agar tercapai tujuan bersama. Organisasi memiliki beberapa bagian yang mendasari. Terdiri dari beberapa anggota, memiliki tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

Pada saat ini, persaingan dalam era pertumbuhan teknologi baru semakin ketat. Dunia menuntut organisasi menjadi inovaitf agar dapat terus bertahan dan berkompetisi. Karena organisasi yang inovatif akan lebih mudah berkembang dan cepat merespons tantangan atau permasalahan di lingkungan sekitar dengan lebih baik daripada organisasi yang rendah akan inovasi. Oleh sebab itu, sebagian besar organisasi akan mempertimbangkan inovasi sebagai salah satu visi dan misi yang hendak dicapai (Etikariena & Muluk, 2014).

Melansir berita yang dikutip dari (http://news.detik.com) pada 8 februari 2017, indonesia tertinggal dari banyak negara karena kurangnya inovasi. Kurangnya penerapan teknologi masih menempatkan Indonesia di bawah negara berkembang lainnya dari segi indeks kompetitif. Kepala BPPT Unggul Priyanto, mengakui bahwa ketertinggalan Indonesia dengan negara lain, seperti negara-negara Eropa, masih sangat jauh. Menurut Global Competitiveness Report 2012-2013, Indonesia bahkan masih tertinggal dari negara lain dalam satu kawasan ASEAN, seperti Singapura, Malaysia, Vietnam, dan Thailand.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Indonesia akan menghadapi banyak tantangan dalam mengejar ketertinggalan dari negara lain. Dan menurut berita di (http://www.frontier.co.id) Presiden Joko Widodo mengajak semua kalangan untuk berinovasi, tidak hanya kalangan pemuda namun BUMN juga dihimbau untuk berinovasi pada Hari Inovasi Indonesia, tanggal 1 November 2018.

Inovasi menjadi hal penting untuk dilakukan dalam organisasi guna mewujudkan kesuksesan dan tercapainya tujuan bersama. Inovasi juga diduga dapat menjadi cara organisasi mengembangkan hasil produk dan prosedur yang inovatif agar dapat tetap bersaing di lingkungannya (Etikariena, 2018). Perkembangan inovasi membutuhkan partisipasi dari setiap individu. Dalam sudut pandang psikologi organisasi, aktivitas tersebut dinamakan *innovative work behavioral* (perilaku inovatif) (Janssen, 2000). Perilaku inovatif merupakan suatu tindakan atau perilaku yang ditujukan untuk adanya perubahan pada lingkungan organisasi yang meliputi pembangkitan ide yang lebih luas, eksplorasi peluang dan ide baru, pengimplementasian ide baru serta penerapan pengetahuan baru agar tercapai peningkatan kinerja (Rank et al., 2004; De Jong & Hartog, 2007).

Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai proses penciptaan, pengenalam dan pengaplikasuan gagasan baru yang secara sengaja dalam suatu organisasi untuk memperoleh manfaat dalam kinerja suatu organisasi (Janssen, 2000). Anggota dalam organisasi dapat memajukan organisasinya dengan berbagai cara yang dilakukan, salah satunya ialah berperilaku inovatif. Individu yang berperilaku inovatif akan berusaha memecahkan masalah yang dialami dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebiasaan yang berbeda dari umunya namun lebih efektif dan efisien (Purba, 2009). Organisasi mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya jika dapat mengaplikasikan inovasi. Anggota yang memiliki perilaku inovatif dapat mengikuti dan membantu organisasi untuk bersaing di lingkungannya.

Pada tahun 2016, mahasiswa PPNS yang ikut tergabung dalam UKM MRC menciptakan robot deteksi pencemaran lingkungan yaitu robot shipdroid yang digunakan untuk mengangkut sampel air sungai yang diperkirakan berisi limbah berbahaya, dan dapat dioperasikan menggunakan program pada smartphone android. Robot ini membantu Badan Pengendali Lingkungan yang kesusahan untuk mengambil sampel ke aliran sungai berlimbah yang seringkali ketahuan pemilik industri tercemar. Dan pada tahun 2017, UKM MRC menjuarai kontes robot indonesia kategori robot sepak bola beroda tingkat nasional, yang mana UKM MRC bersaing dengan 23 tim lainnya dari berbagai universitas. Begitu juga dengan UKM WSC, mendapat juara 1 pada lomba bidang robot kapal yang diselenggarakan di Universitas Hangtuah dan ITS.

Peneliti melakukan pengambilan data awal pada tanggal 31 januari 2020 dengan metode wawancara singkat pada anggota UKM MRC dan UKM WSC. Berdasarkan hasil data wawancara awal, ditemukan bahwa UKM MRC dan UKM WSC mengalami penurunan perilaku inovatif karena kebiasaan awal mereka pada tahun 2018 yang sering mengikuti lomba. Dan perilaku inovatif muncul saat mereka melakukan riset robot untuk dilombakan. Sedangkan pada tahun 2019 dan 2020 ini, mereka masih belum menerima peraturan tentang perlombaan sehingga mereka tidak bisa melakukan riset dan saat ini UKM tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aktif pada riset. Berikut hasil wawancara dengan ketua UKM dan salah satu anggotanya.

> "biasanya buat robot yang terbaru itu kalau pas ada lomba. Soalnya kan sewaktu lomba ada persyaratan harus membuat robot jenis apa dan gimana.. itu pun setelah membuat rancangan desain, langsung didiskusikan dengan pembimbing. Gak bisa langsung dibuat sesuai kemauan kita." (R, Ketua UKM WSC)
>
> "kalo di MRC buat robotnya selain waktu ada lomba, ya kalau ada dosen minta dibuatkan robot. Kita cuma menjalankan desain yang diberikan. Kalau saat lomba ya sama seperti di WSC karena memang pembimbing kita satu. Dan kondisi sekarang masih belum ada apa-apa karena belum ada peraturan lomba. Yang kami takutkan kalau peraturan lomba itu ada tapi mepet dengan perlombaan" (F, Ketua UKM MRC)

Dari kutipan pernyataan ketua UKM, telah ditemukan fenomena kurangnya perilaku inovatif yang menarik untuk diteliti. Karena UKM MRC dan WSC kurang inisiatif dalam menganalisa dan mencari solusi dari permasalahan dan mereka tidak membuat desain untuk karya robotnya, namun mereka mengerjakan desain. Hal ini sinkron dengan aspek perilaku inovatif yaitu *idea generation,* yang merupakan aspek tindakan menciptakan gagasan, baik yang baru maupun yang sudah ada sebelumnya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut.

> "kalau pas lomba kan biasanya kita kumpulkan rancangan ke dalam diskusi sebelum lomba dan kadang ada anggota yang enggak ngasih tau rancangannya gimana karena takut gak diterima dan gak sesuai sama persyaratan lomba. Padahal rancangannya bagus dan *up to date*" (N, anggota UKM MRC)

Dari pernyataan salah satu anggota UKM, juga terdapat fenomena kurangnya perilaku inovatif karena masih ada beberapa anggota yang malu dengan desainnya dan tidak mau untuk memperkenalkan hasil desainnya kepada rekan atau pembimbing. Hal tersebut sinkron dengan aspek perilaku inovatif yaitu *idea promotion.* Anggota yang memiliki *idea promotion* akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berusaha mempromosikan atau menjelaskan ide inovatifnya kepada rekan kerja ataupun pembimbing agar idenya bisa diterima.

> "kebanyakan temen-temen minder sama rancangannya, jadi nggak diterapkan di realita. Mereka malu kalau nanti pas diterapkan ada yang rusak ditengah-tengah atau nggak pas sama pembimbing yang berakhir harus dimodifikasi atau nggak dipakai. Biasanya yang seperti itu maba, tapi pernah juga ada temen yang udah lama masih aja minder"

Begitu juga dengan kutipan pernyataan diatas yang merupakan fenomena kurangnya perilaku inovatif karena amggota di UKM ini belum pernah mencoba menerapkan ide dan belum membuktikan apakah ide tersebut dapat menjadi terapan yang bermanfaat atau layak digunakan. Sesuai dengan aspek *idea realization* yaitu anggota akan mencoba menerapkan ide yang dimiliki, dan membuktikan bahwa ide tersebut layak digunakan.

Begitu pula terdapat budaya audit atau pengecekan oleh pembina dan senior terhadap pekerjaan anggota yang merancang robot, dalam hal ini adalah subjek yg saya teliti sebagai junior. Mereka menerima kritik saran dari pembina dan senior untuk penyempurnaan robot sebelum lomba dilaksanakan, yg berarti bahwa hal ini merupakan salah satu bentuk fenoemena *openness to experience*. Karena mereka bersedia menerima kritik dan saran serta terbuka terhadap pengalaman para senior dan pembina. Mereka juga mampu untuk berfikir *divergent* guna memaksimalkan hasil desain dan finishing pada produknya.

Dari penelitian beberapa tahun terakhir, penelitian mengenai perilaku inovatif cukup berkembang terutama pada perilaku kerja inovatif untuk membantu meningkatkan inovasi di perusahaan. Perilaku inovatif dapat dipengaruhi dari banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

inovatif dirinci menjadi tiga level yakni level individu, level kelompok dan level organisasi. Pada penelitian sebelumnya, banyak penelitian seputar inovasi pada level organisasi, namun masih cukup sedikit yang meneliti pada level individu. Oleh karenanya, dalam penelitian ini akan berfokus pada faktor level individu seperti yang dikatakan Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao (2011) dan Anderson, De Dreu & Nijstad (2004) yakni salah satu *trait* kepribadian *the Big Five Factors* memiliki keterkaitan yang positif dengan perilaku inovatif, yaitu kepribadian *openness to experience*. Sedangkan salah satu faktor kemampuan yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif ialah gaya berpikir *divergent.*

Kepribadian *openness to experience* menurut McCrae (1992) memiliki ranah yang luas meliputi karakteristik seperti wawasan luas, imajinatif, orisinalitas, peka terhadap estetika dan menentukan memilih hal-hal yang modern. Keterbukaan terhadap pengalaman menggambarkan tingkat pemahaman seseorang pada kreativitas, pengetahuan dan ketertarikan akan hal baru. Individu dengan tingkat *openness* tinggi merupakan individu yang kreatif, imajinatif, inovatif, memiliki rasa penasaran yang tinggi dan berjiwa bebas serta dapat mengembangkan ide baru.

Sedangkan kemampuan berpikir *divergent* menurut Torrance (dalam Kaufman, 2010) adalah pemikiran yang berbeda terjadi ketika ide dan asosiasi bergerak ke berbagai arah dan sebagai hasilnya ide-ide baru dan orisinil dapat ditemukan. Individu dengan kecenderungan berpikir divergen memiliki pemikiran yang terbuka, memiliki peluang jawaban terhadap suatu persoalan atau masalah dan berpikir spekulatif. Divergen diilustrasikan secara melingkar-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkar seperti cakar ayam (*squiggle*), saat mencetuskan sebuah ide, dituntut untuk mampu melihat sekeliling secara menyeluruh agar metode dalam berpikir semakin tajam dan kreatif hingga ide yang dimunculkan semakin variatif (Haqqoh, 2016).

Diungkapkan dalam buku psikologi kognitif bahwa berpikir divergen merupakan jenis berpikir yang melibatkan penyusunan banyak jawaban yang berbeda atas sebuah masalah tunggal. Dengan tingkat jawaban benar *(correctness)* bergantung pada evaluasi subjektif terhadap jawaban-jawaban secara abstrak dan fleksibel (Solso et al., 2007).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Beheshtifar & Zare, 2013 memaparkan bahwa anggota yang kreatif dalam organisasi dapat berkontribusi dan memberikan pengaruh dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Kreativitas yang dimiliki anggota yang berpikir divergen akan meningkat dengan seiring berjalannya waktu, organisasi memiliki peran dalam memberikan dukungan positif dan kesempatan kepada anggota untuk dapat menyalurkan kreativitasnya dengan baik sehingga terbentuklah perilaku inovatif pada anggota organisasi. Penelitian dari Dincer et al., 2011 tentang *the Significance of Emotional Intelligence on the Innovative Work Behavior of Managers as Strategic Desicion-Makers* menjelaskan bahwa kecerdasan emosi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Anjani & Gatari, 2019 meneliti tentang hubungan kepribadian *openness dan conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif menggunakan peran moderasi dari masa kerja pada perusahaan *startup* menyatakan bahwa individu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan tingkat *openness* tinggi merupakan orang-orang yang kreatif, dan imajinatif. Dan lebih baik anggota dalam organisasi memiliki tipe kepribadian *openness* dalam menciptakan perilaku inovatif. Dan pada penelitian tentang *innovative work behavior and personality traits* menyatakan bahwa karyawan yang terbuka (*openness*) dapat menghasilkan banyak ide. Dan semakin lama karyawan bekerja maka perilaku inovatifnya berkurang karena karyawan tersebut akan lebih berhati-hati (Woods et al., 2018).

Dari penjelasan diatas, penelitian ini menjadi penting untuk diteliti. Karena hingga saat ini, fenomena perilaku inovatif memang menarik untuk diteliti. Oleh sebab itu, penulis ingin meneliti bagaimana Hubungan tipe kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan masalah penelitian sebegai berikut: Apakah ada hubungan antara gaya berpikir *divergent* dan Tipe Kepribadian *Openness to Experience* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Keaslian Penelitian

Penelitian dari Windiarsih dan Etikariena (2017) yang meneliti tentang hubungan kepribadian proaktif dan perilaku inovatif menunjukkan bahwa 24% varians dari perilaku inovatif dapat dijelaskan dengan kepribadian proaktif, sehingga semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi intensitas dalam menampilkan perilaku kerja inovatif.

Anjani dan Gatari (2019) meneliti tentang hubungan *openness dan conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif menggunakan peran moderasi dari masa kerja pada perusahaan *startup* menyatakan bahwa tipe kepribadian *openness* dan *conscientiousness* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada perusahaan *startup*, tetapi tidak ditemukan peran masa kerja sebagai moderator.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Octavia dan Ratnaningsih (2017) tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan dan memberikan sumbangan efektif 5% terhadap perilaku inovatif menggunakan analisis regresi sederhana.

Penelitian Pradana dan Izzati (2019) yang meneliti hubungan iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di surabaya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai r = 0,585 menggunakan korelasi *product moment* yang menunjukkan semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi juga perilaku inovatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian tentang iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan PLN di bogor yang diteliti oleh Manurwan dan Sawitri (2017) menjelaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif (r_{xy}: .58; $p < .001$) yang mana iklim organisasi memberikan sumbangan efektif 33,6%.

Kemudian, penelitian yang dilakukan Arum Etikariena (2018) tentang perbedaan perilaku kerja inovatif berdasar karakteristik individu karyawan menyimpulkan bahwa karakteristik individu khususnya usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif.

Penelitian Etikariena dan Muluk (2014) meneliti hubungan memori organisasi dan perilaku inovatif memaparkan bahwa terdapat korelasi dengan nilai r = 0,35 ($p<0,01$) dan disimpulkan bahwa pada dasarnya memori organisasi berhubungan secara positif dengan perilaku inovatif di organisasi.

Penelitian Khasanah & Himam (2018) mengenai prediktor perilaku kerja inovatif yaitu kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif, dan desain kerja menunjukkan bahwa prediktor tersebut dapat digunakan untuk peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Penelitian yang dilakukan Dincer et., al. (2011) tentang *the Significance of Emotional Intelligence on the Innovative Work Behavior of Managers as Strategic Desicion-Makers* menjelaskan bahwa kecerdasan emosi dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi perilaku kerja inovatif dengan nilai koefisien korelasi 67% pada manajer sebagai pembuat keputusan strategis.

Pada penelitian Woods, Anderson, Mustafa (2018) tentang *innovative work behavior and personality traits* menyatakan bahwa karyawan yang terbuka (*openness*) dapat menghasilkan banyak ide. Dan semakin lama karyawan bekerja maka perilaku inovatifnya berkurang karena karyawan tersebut akan lebih berhati-hati.

Penelitian Fajrianthi (2012) tentang persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pada penyiar radio menyatakan adanya pengaruh yang signifikan pada persepsi kepemimpinan transformasional dengan nilai 17,9%.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah pada penggabungan variabel, pada penelitian Anjani dan Gatari (2019) meneliti tentang *openness dan conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif menggunakan peran moderasi dari masa kerja pada perusahaan *startup* dan penelitian Dincer et., al. (2011) tentang *the Significance of Emotional Intelligence on the Innovative Work Behavior of Managers as Strategic Desicion-Makers*. Sedangkan pada penelitian ini mengangkat pemikiran yang kreatif/ berbeda (*divergent)* dan tipe kepribadian *opennes to experience* (keterbukaan pada pengalaman) pada perilaku inovatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adaatau tidaknya hubungan Tipe Kepribadian *Openness* dan gaya berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pada bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi mengenai Perilaku Inovatif
   b) Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan terkait Tipe Kepribadian *Openness to Experience* dan gaya berpikir *divergent*.
2. Manfaat Praktis
   a) Bagi UKM MRC dan UKM WSC

      Hasil penelitian ini diharap mampu memberi gambaran mengenai pentingnya perilaku inovatif pada organisasi robotika, yaitu UKM MRC dan WSC berdasarkan Tipe Kepribadian *Openness to experience* yang penting dalam menciptakan perilaku inovatif dan gaya berpikir *divergent* agar organisasi dapat terus berkembang dan dapat menyelesaikan tantangan dengan baik.
   b) Bagi Peneliti selanjutnya

      Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran mengenai perilaku inovatif pada organisasi robotika, UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya berdasarkan pada Tipe

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepribadian *Openness to experience* dan gaya berpikir *divergent* serta dapat menjadi literatur terkait variabel yang diteliti.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini ditulis berlandaskan tujuan untuk menghindari tumpang tindih dalam setiap bab dan pembahasan. Secara garis besar penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang berisikan penjelasan dalam masing-masing bab, yakni:

Pada bab I, menyampaikan uraian terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dalam penelitian.

Pada bab II, menyampaikan kajian terkait beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan untuk mendukung penelitian ini yakni teori mengenai perilaku inovatif, tipe kepribadian *openess to experience* dan gaya berpikir *divergent* meliputi: pengertian, aspek-aspek, faktor-faktor yang mempengaruhi.

Pada bab III, menyampaikan terkait rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisa data.

Pada bab IV, berisikan pembahasan dari hasil penelitian setelah melakukan sebuah penelitian berupa deskripsi hasil penelitian yang membahas mengenai subjek berdasarkan data demografi.

Pada bab V merupakan bab terakhir dan penutup dari seluruh pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti yang berisikan kesimpulan dan saran untuk peneliti selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perilaku Inovatif

1. Definisi Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan sikap individu yang diarahkan pada proses penemuan ide, pengenalan ide dan penerapan ide baru secara terencana dalam suatu organisasi untuk mendapat manfaat dan keuntungan dalam kinerja suatu organisasi (Janssen, 2000; Kleysen & Street, 2001). Partisipasi dari setiap individu sangat dibutuhkan untuk pengembangan inovasi dalam organisasi. Nama lain dari aktivitas tersebut ialah *innovative work behavioral* (perilaku inovatif) dalam perspektif psikologi organisasi. Psikologi Organisasi memfokuskan inovasi pada individu, yang didalamnya terdapat karakteristik dan konsep yang akan mempengaruhi keberhasilan suatu inovasi. Penelitian mengenai perilaku inovatif ini berfokus untuk menjelaskan perilaku yang individu tunjukkan di lingkungan kerja, khususnya saat inovasi terjadi (Anderson et al., 2004).

Perilaku inovatif menurut Rank (2004) merupakan proses pembangkitan ide yang lebih luas dan perilaku yang ditujukan untuk adanya perubahan pada lingkungan organisasi. Perilaku inovatif mencakup eksplorasi peluang dan ide baru, pengimplementasian ide baru, serta penerapan pengetahuan baru untuk mencapai peningkatan kinerja (De Jong & Den Hartog, 2007). Perilaku inovatif sering dikorelasikan dengan kreativitas padahal kedua hal tersebut memiliki konstrak yang berbeda

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

namun masih saling berkaitan. Kretivitas adalah proses membentuk sebuah ide atau pemikiran yang baru berkaitan dengan produk dan proses kerja. Sedangkan perilaku inovatif kerja tidak hanya membentuk sebuah ide baru tetapi juga melibatkan proses penerapan terhadap ide tersebut. (De Jong & Hartog, 2010).

Dari definisi beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku inovatif ialah perilaku individu yang mencakup eksplorasi ide-ide baru serta menerapkannya dalam suatu pekerjaan untuk meningkatkan kinerja.

2. Aspek-aspek Perilaku Inovatif

Janssen (2000) mengemukakan 3 aspek perilaku inovatif, yakni:

a) *Idea Generation*

Kesadaran individu untuk melihat dan mengenali adanya peluang baru dari suatu permasalahan yang muncul, merasakan keganjilan, dan munculnya tren yang mendorong untuk menghasilkan ide baru akan memulai adanya inovasi. Melihat peluang tersebut, individu akan membuat suatu ide yang baru dan bermanfaat dalam peningkatan kinerja.

b) *Idea Promotion*

Tahapan selanjutnya pada proses inovasi ialah individu mencari dukungan untuk ide yang dimiliki serta berusaha mengajak rekan kerja untuk mendukung ide inovasi tersebut dengan cara mengajukan gagasan inovasi kepada rekan kerja yang berpotensi. Karena gagasan inovasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan hal yang bersifat tidak pasti maka individu harus mencari rekan kerja yang memiliki kekuatan untuk mendukung ide tersebut.

c) *Idea Realization*

Individu menyempurnakan ide yang dimiliki dengan mengahsilakn suatu produk atau *prototype* dari ide inovasi, kemudian menerapkannya dalam suatu kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan, hingga ide tersebut tersebar dan digunakan secara produktif.

De Jong & Hartog, 2008 memaparkan bahwa terdapat 4 aspek dari perilaku kerja inovatif yaitu:

a) *Opportunity exploration*, hal yang menentukan proses inovasi ialah kesempatan. Individu dapat mengeksplorasi peluang agar pelayanan dan proses kerja dapat ditingkatkan, berusaha memikirkan sebuah alternatif baru tentang proses kerja, produk atau pelayanan.

b) *Idea Generation*, mengacu pada hasil rancangan untuk tujuan perbaikan. *Idea generation* adalah pengelolaan kembali informasi dan konsep yang ada untuk peningkatan performansi. Individu yang menyadari peluang atau kebutuhan akan mudah melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.

c) *Championing*, perilaku inovatif yang terkait dengan mencari dukungan, seperti dapat mempengaruhi anggota lain, dan memiliki kesepakatan mengenai suatu solusi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) *Application,* upaya individu untuk mengembangkan ide yang dipilih dan diaplikasikan, perilaku ini mencakup seperti peningkatan proses kerja, serta menguji dan mengevaluasi.

Dari aspek-aspek yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa aspek perilaku inovatif ialah kesadaran individu akan adanya peluang dan menghasilkan ide baru (*idea generaion),* mempromosikan atau mengajak rekan kerja untuk mendukung ide inovasi yang dimilikinya *(idea promotion, championinng),* serta menerapkan ide inovasi yang telah ada untuk digunakan secara produktif *(idea realization, application).*

3. Faktor Perilaku Inovatif

West dan Farr (1989) memilah beberapa faktor yang kontributif terhdap perilaku inovatif ke dalam tiga level yakni, level individu, kelompok dan organisasi. Lalu, dari beberapa peneliti seperti Anderson, De Dreu, & Nijstad (2004) dan Hammond Farr, Neff, Schwall, & Zhao (2011) membuat studi literatur pada faktor multilevel yang memfasilitasi inovasi, yaitu:

a) Level Individu

Hammond et al. (2011) dan Anderson, De Dreu & Nijstad (2004) menunjukkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi inovasi pada level individu, yaitu:

1) Kepribadian

Pada trait kepribadian *the Big Five Factors, openness to experience* atau keterbukaan terhadap pengalaman merupakan faktor dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku inovasi. Aspek kepribadian *originality, authoritarianism, tolerance of ambiguity,* keapercayaan diri, mandiri dan proaktif juga dapat mempengaruhi inovasi pada level individu (Anderson et al., 2004).

2) Demografi

Individu yang memiliki pengalaman, pengetahuan, pendidikan dan lamanya masa kerja akan lebih mudah memadukan gagasan, fakta, dan peluang-peluang sehingga menimbulkan ide yang kreatif terhadap permasalahan. (Amabile, dalam Hammond et al., 2011)

3) Kemampuan

Hasil studi Anderson, De Dreu, dan Nijstad (2004), menyatakan sebagian faktor kemampuan dapat mempengaruhi perilaku inovssi seperti; intelegensi diatas rata-rata, *task-specific knowleddge,* gaya berpikir *divergent,* dan *ideational fluency.*

b) Level Tim

Komposisi dan struktur tim ke dalam keragaman anggota kelompok *(team member diversity), team size, tenure, Tipe Kepribadian Openness to experience* dan *task and goal interdependence* dapat mempengaruhi perilaku inovatif dalam tim.

c) Level Organisasi

Struktur organisasi yang cenderung *specialization* atau memiliki beragam spesialis secara positif dapat mempengaruhi perilaku inovatif dalam organisasi. Sementara sturktur organisasi yang cenderung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

centralization dan *formalization* akan kurang berinovasi. Kemudian jumlah karyawan, semakin luasnya pangsa pasar dan budaya organisasi yang mendukung karyawan bereksperimen juga dapat mempengaruhi perilaku inovatif dalam organisasi (Anderson et al., 2004).

Dari faktor-faktor yang dikemukakan West and Farr dan studi meta analisis dari Anderson et al., 2004; Hammond et al., 2011 perilaku inovatif dapat dipengaruhi dari faktor multilevel. Level pertama individu yang didalamnya ada kepribadian, demografi, dan kemampuan. Level kedua yaitu Level Tim yang didalamnya apa input-output proses tim. Level ketiga yaitu organisasi yang didalamnya ada sebagian faktor pada organisasi yang mempengaruhi perilaku inovatif.

4. Pentingnya Perilaku Inovatif dan Ciri-ciri Individu Inovatif

Inovasi sangat penting dilakukan dalam suatu organisasi dikarenakan pada era saat ini dunia memberikan tuntutan pada organisasi supaya menjadi inovatif daripada organisasi lainnya, organisasi yang inovatif akan dapat terus bertahan dan berkompetisi untuk mewujudkan kesuksesan dan tercapainya tujuan bersama. Juga untuk pengembangan produk dan prosedur agar dapat tetap berkompetisi di lingkungannya (Etikariena, 2018).

Ciri-ciri individu yang berperilaku inovatif, individu tersebut akan berupaya memecahkan masalah yang dialami dengan trik yang berbeda dari biasanya namun lebih efektif dan efisien, memiliki inisiatif untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menampilkan idenya, memiliki keberanian tersendiri agar diterima oleh lingkungannya.

B. Kepribadian *Openness to Experience*

1. Pengertian Kepribadian *Openness to Experience*

Openness to Experience menurut McCrae (1992) memiliki ranah yang luas meliputi karakteristik seperti wawasan luas, imajinatif, orisinalitas, peka terhadap estetika dan menentukan memilih hal-hal yang modern. Keterbukaan terhadap pengalaman menggambarkan tingkat pemahaman seseorang pada kreativitas, pengetahuan dan ketertarikan akan hal baru.

Openness to Experience merupakan taksonomi *Big Five Personality* yang memiliki domain terluas terkait dengan keingintahuan intelektual, intelektual minat, imajinasi, kreativitas, kecerdasa, minat artistik dan estetika, serta fantasi dan tidak konvensional (Kaufman, 2013). Ciri individu dengan tingkat *openness* tinggi memiliki kemampuan untuk mencari, menemukan, memahami, memanfaatkan informasi, memperlihatkan fleksibilitas yang lebih baik dalam menjelajahi lingkungan dan memproses informasi (Deyoung et al., 2014)

Dari penjelasan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *openness to experience* adalah keterbukaaan terhadap pengalaman yang memiliki kemampuan merefleksi diri, tertarik untuk mencoba dan mempelajari hal yang baru, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi dan dapat mengembangkan ide baru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Aspek Kepribadian *Openness*

McCrae (1992) memaparkan beberapa aspek dalam *openness to experience*, yaitu; *openness to action, openness to ideas, openness to values, openness to aesthetics, openness of fantasy, dan openness to feelings.*

a) *Openness to Action,* individu dengan tingkat *openness* yang tinggi terhadap tindakan akan mencoba hal-hal baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya, aktif dalam beraktifitas dan memiliki jiwa yang bebas.

b) *Openness to Ideas,* individu yang terbuka terhadap ide atau gagasan sangat haus akan ilmu yang baru dan memiliki ketertarikan tinggi terhadap diskusi ataupun kegiatan bertukar pikiran.

c) *Openness to Values,* individu yang memiliki keterbukaan pada nilai cenderung mempunyai kemauan untuk mengevaluasi fenomena sosial, nilai keagamaan yang terjadi maupun nilai sosial yang ada di masyarakat.

d) *Openness to Aesthetic,* individu yang mempunyai keterbukaan terhadap estetika cenderung menghargai dan memberi nilai terhadap berbagai macam ekspresi ataupun keindahan. Inidividu akan menjadi tertarik dan sensiitf pada kesenian yang ditunjukkan dengan mengikuti perkembangan seni terkini.

e) *Openness to Fantasy,* individu yang terbuka terhadap fantasi cenderung senang berimajinasi tentang banyak halm selain itu juga selalu membayangkan kehidupan yang menjadi impian individu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f) *Openness to Feelings*, kemauan untuk menerima emosi sendiri, baik yang positif maupun yang negatif. Individu yang terbuka terhadap emosi cenderung mampu memahami emosi yang ada dalam diri dengan baik dan mampu menilai emosi tersebut, sehingga individu juga dapat menerima dan memahami emosi orang lain.

Pada aspek-aspek yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek *openness to experience* ialah keterbukaan individu terhadap tindakan yang memiliki kecenderungan senang melakukan aktivitas baru (*openness to action*), keterbukaan individu terhadap ide yang cenderung memiliki ketertarikan tinggi pada diskusi (*openness to ideas*), keterbukaan individu terhadap nilai sosial yang cenderung mampu mengevaluasi nilai sosial yang ada di masyarakat (*openness to values*), keterbukaan terhadap seni yang cenderung tertarik pada seni (*openness to aesthetic*), keterbukaan terhadap fantasi dan emosi yang cenderung imajinatif serta mampu mengenali emosi (*openness to fantasy and openness to feelings*).

3. Pentingnya Kepribadian *Openness to Exeperience* dan Ciri-ciri Individu dengan Kepribadian *Openness to Experience*

Individu yang memiliki kepribadian *openness* dalam suatu organisasi penting adanya agar dapat meningkatkan inovasi pada organisasi. Karena individu dengan kepribadian *openness* akan dapat mengembangkan potensi dan kapasitas dalam diri untuk berinovasi (Anjani & Gatari, 2019)

Individu yang memiliki pemikiran terbuka senang menerima kritik dan saran, memiliki imajinasi yang tinggi, memiliki pemikiran yang kreatif,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan berjiwa independen serta dapat menumbuhkan ide baru. Sebaliknya, individu dengan tingkat *openness* rendah menggambarkan individu dengan pemikiran yang realistis, tidak kreatif, dan tidak penasaran akan hal yang terbaru (McCrae, 1992).

C. Kemampuan Berpikir *Divergent*

1. Pengertian Berpikir *Divergent*

Dalam buku Psikologi Kognitif, Solso (2007) menyatakan bahwa berpikir *divergent* merupakan jenis berpikir yang melibatkan penyusunan banyak jawaban yang berbeda atas sebuah masalah tunggal. Dengan tingkat jawaban benar *(correctness)* bergantung pada evaluasi subjektif terhadap jawaban-jawaban secara abstrak dan fleksibel.

Berpikir *divergent* menurut Torrance (dalam Kaufman 2010) adalah pemikiran yang berbeda terjadi ketika ide dan asosiasi bergerak ke berbagai arah, dan sebagai hasilnya, ide-ide baru dan orisinal dapat ditemukan. *Divergent thinking* mengacu pada kecenderungan untuk berfikir berbeda. Yang menggambarkan kemampuan pikiran untuk menghasilkan ide-ide di luar harapan yang biasa. Dalam istilah sederhana, hal tersebut adalah *out of the box* yang sering dikaitkan dengan kreativitas. *Divergent thinking* menunjukkan strategi penyelesaian masalah dengan mempertimbangkan berbagai solusi yang memungkinkan dengan tujuan untuk mencari solusi yang bisa diterapkan. Hal ini terjadi secara spontan dan mengalir bebas, dimana banyak ide kreatif dirangsang dan dinilai. Berbagai kemungkinan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

solusi dipertimbangkan dalam rentang waktu yang singkat (Khatri & Dutta, 2018).

Haqqoh (2016) mendefinisikan berpikir *divergent* sebagai keterampilan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan kecakapan dalam memberikan gagasan atau ide baru untuk direalisasikan dalam pemecahan masalah yang bersifat orisinal serta dapat mencetuskan ide baru dan berbeda daripada individu lain.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya berpikir *divergent* ialah kemahiran dalam berpikir kreatif yang melihat sesuatu permasalahan dari berbagai perspektif dan tingkat jawaban benar bergantung pada evaluasi subjektif.

2. Aspek Berpikir *Divergent*

Torrance (dalam buku Kaufman, 2010) memaparkan beberapa aspek kemampuan berpikir divergen, yaitu:

a) *Fluency*, memiliki kemampuan membuat banyak gagasan secara cepat, sigap, dan lancar. Organisasi menuntut anggota untuk mampu mengkondisikan diri dengan merumuskan gagasan atau ide-ide baru untuk peningkatan kompetensi.

b) *Flexibility*, kepiawaian untuk menghasilkan ide, jawaban atau pertanyaan yang bervariasi, kemampuan dalam mencari alternatif yang berbeda, mampu mengatasi masalah dengan berbagai macam cara, memandang suatu masalah dari perspektif yang berbeda, serta mampu menggunakan macam-macam pendekatan atau cara pemikiran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) *Originality*, kepiawaian untuk menghasilkan gagasan yang unik dan asli. Organisasi menuntut anggota untuk mampu menumbuhkan perilaku inovasi dengan cara berpikir kreatif dan murni berasal dari dirinya sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik antar anggota dalam organisasi.

d) *Elaboration*, kemampuan menyusun gagasan secara rinci, dan melakukan dengan detail. Organisasi membutuhkan kemampuan ini agar gagasan atau ide yang dimunculkan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan tahapan yang telah dirinci sebelumnya.

Dari beberapa aspek yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek kemampuan berpikir *divergent* ialah kemampuan individu yang sigap, lancar dan dapat menghasilkan gagasan baru (*Fluency*), kepiawaian individu dalam mencari alternatif penyelesaian perkara dan melihat permasalahan dari perspektif yang berbeda (*Flexibility*), memiliki ide yang orisinal dan unik (*Originality*), serta kemampuan individu dalam menyusun gagasan secara rinci dan melakukannya secara detail (*Elaboration*).

3. Pentingnya Kemampuan Berpikir *Divergent* dan Ciri Individu Berpikir *Divergent*

Kemampuan berpikir *divergent* sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena individu dengan kemampuan berpikir *divergent* dapat memberikan partisipasi yang sangat berpengaruh dalam organisasi. Kreativitas yang dimiliki anggota yang berpikir *divergent* akan meningkat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan seiring berjalannya waktu, organisasi memiliki peran dalam memberikan dukungan positif dan kesempatan kepada anggota untuk dapat menyalurkan kreativitasnya dengan baik sehingga terbentuklah perilaku inovatif pada anggota organisasi.

Ciri individu dengan kemampuan berpikir *divergent* ketika dihadapkan pada suatu permasalahan ia akan mencari beberapa ide yang menurutnya dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi, setelah menemukan beberapa ide yang ada dipikirannya, ia akan mengambil salah satu ide yang paling cocok dan sesuai untuk digunakan dalam penyelesaian masalah tersebut. Individu yang *divergent* dapat melihat suatu permasalahan dari sudut pandang yang berbeda dengan individu lain (Haqqoh, 2016).

D. Hubungan Antara Kepribadian *Openess to Experience* dan Kemampuan Berpikir *Divergent* dengan Perilaku Inovatif

Organisasi saat ini penting untuk melakukan inovasi guna mewujudkan kesuksesan dan tercapainya tujuan bersama. Inovasi dianggap penting untuk pengembangan hasil produk dan prosedur agar dapat tetap berkompetisi di lingkungan. Karena organisasi yang inovatif akan lebih mudah berkembang dan cepat merespons tantangan atau permasalahan di lingkungan sekitar dengan lebih baik daripada organisasi yang rendah akan inovasi. Dan perkembangan inovasi membutuhkan partisipasi dari setiap individu. Dalam sudut pandang psikologi organisasi, aktivitas tersebut dinamakan *innovative work behavioral* (perilaku inovatif)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perilaku inovatif merupakan suatu tindakan atau perilaku yang ditujukan untuk adanya perubahan pada lingkungan organisasi yang meliputi pembangkitan ide yang lebih luas, eksplorasi peluang dan ide baru, pengimplementasian ide baru serta penerapan pengetahuan baru agar tercapai peningkatan kinerja (Rank, 2004; De Jong & Hartog, 2007). Perilaku inovatif disebut juga sebagai sikap individu yang diarahkan pada proses penemuan ide, pengenalan ide dan penerapan ide baru secara terencana dalam suatu organisasi untuk mendapat manfaat dan keuntungan dalam kinerja suatu organisasi (Jansen, 2000). Individu yang berperilaku inovatif akan berupaya memecahkan masalah yang dialami dengan trik yang berbeda dari biasanya namun lebih efektif dan efisien, memiliki inisiatif untuk menampilkan idenya, memiliki keberanian tersendiri agar diterima oleh lingkungannya. Berdasarkan studi meta analisis Anderson et al, 2004 dan Hammond et al, 2011 memaparkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif ialah kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent.*

Openness to Experience menurut McCrae (1992) memiliki ranah yang luas meliputi karakteristik seperti wawasan luas, imajinatif, orisinalitas, peka terhadap estetika dan menentukan memilih hal-hal yang modern. Keterbukaan terhadap pengalaman menggambarkan tingkat pemahaman seseorang pada kreativitas, pengetahuan dan ketertarikan akan hal baru.

Sedangkan kemampuan berpikir *divergent* merupakan jenis berpikir yang melibatkan penyusunan banyak jawaban yang berbeda atas sebuah masalah tunggal. Dengan tingkat jawaban bergantung pada evaluasi subjektif terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jawaban-jawaban secara abstrak dan fleksibel menurut buku psikologi kognitif (Solso, 2007).

Terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif, karena menurut penelitian terdahulu memaparkan bahwa individu yang memiliki kepribadian *openness to experience* tinggi merupakan orang-orang yang kreatif dan imajinatif dan individu tersebut dapat berperilaku inovatif dalam organisasi. Sedangkan penelitian terdahulu lainnya juga menjelaskan bahwa kreativitas individu yang berpikir divergen dapat memberikan kontribusi yang berpengaruh untuk tujuan dalam organisasi, tugas organisasi adalah memberi kesempatan kepada anggota unruk menyalurkan kreativitasnya dengan baik, sehingga terbentuklah individu yang berperilaku inovatif.

E. Kerangka Teoritik

Perilaku inovatif disebut juga sebagai sikap individu yang diarahkan pada proses penemuan ide, pengenalan ide dan penerapan ide baru secara terencana dalam suatu organisasi untuk mendapat manfaat dan keuntungan dalam kinerja suatu organisasi yang memiliki beberapa aspek yakni *idea generation, idea promotion,* dan *idea realization* (Janssen, 2000). Saat ini dunia menuntut organisasi menjadi inovaitf agar dapat terus bertahan dan berkompetisi. Karena organisasi yang inovatif akan lebih mudah berkembang dan cepat merespons tantangan atau permasalahan di lingkungan sekitar dengan lebih baik daripada organisasi yang rendah akan inovasi. Begitu juga dengan UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya yang tidak hanya berperilaku

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

inovatif disaat perlombaan namun juga di kegiatan sehari-hari karena UKM MRC dan UKM WSC juga membuat robot yang digunakan untuk kegiatan sehari-hari.

Perilaku inovatif dapat dipengaruhi dari banyak faktor. Berdasarkan studi meta analisis Anderson, De Dreu, & Nijstad (2004) dan Hammond Farr, Neff, Schwall, & Zhao (2011) menjelaskan bahwa faktor dari perilaku inovatif adalah kepribadian dan kemampuan. Salah satu *trait* kepribadian *the Big Five Factors* diketahui memiliki keterkaitan yang positif dengan perilaku inovatif, yaitu tipe kepribadian *openness to experience*. Sedangkan salah satu faktor kemampuan yang mempengaruhi perilaku inovatif ialah gaya berpikir *divergent.*

Openness to Experience menurut McCrae (1992) memiliki ranah yang luas meliputi karakteristik seperti wawasan luas, imajinatif, orisinalitas, peka terhadap estetika dan menentukan memilih hal-hal yang modern. Keterbukaan terhadap pengalaman menggambarkan tingkat pemahaman seseorang pada kreativitas, pengetahuan dan ketertarikan akan hal baru. Individu dengan tingkat *openness* tinggi menggambarkan individu dengan pemikiran kreatif, memiliki imajinasi yang tinggis, senang berinovasi, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan berjiwa independen serta dapat menumbuhkan ide baru. Sebaliknya, individu dengan tingkat *openness* rendah menggambarkan individu dengan pemikiran yang realistis, tidak kreatif, dan tidak penasaran akan hal yang terbaru. Kepribadian *openness* memiliki 6 aspek yaitu *action, ideas, values, aesthetic, feelings* dan *fantasy*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan, berpikir *divergent* menurut Torrance (dalam Kaufman, 2010) Pemikiran yang berbeda terjadi ketika ide dan asosiasi bergerak ke berbagai arah, dan sebagai hasilnya, ide-ide baru dan orisinal dapat ditemukan. Individu yang berpikir secara *divergent* dapat menemukan alternatif ide dalam suatu permasalahan dengan melihatnya dari berbagai perspektif, memiliki rasa penasaran yang tinggi, memiliki ide yang unik dan orisinil serta dapat melaksanakan ide dengan baik dan detail. Berpikir *divergent* memiliki 4 aspek yaitu *fluency, flexibility, originality,* dan *elaboration.*

Penelitian terdahulu yang dilakukan Beheshtifar & Zare, 2013 memaparkan bahwa anggota yang kreatif dalam organisasi dapat berkontribusi dan memberikan pengaruh dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Kreativitas yang dimiliki anggota yang berpikir divergen akan meningkat dengan seiring berjalannya waktu, organisasi memiliki peran dalam memberikan dukungan positif dan kesempatan kepada anggota untuk dapat menyalurkan kreativitasnya dengan baik sehingga terbentuklah perilaku inovatif pada anggota organisasi.

Pada penelitian Anjani & Gatari (2019) menyatakan bahwa *openness to experience* berperan secara signifikan menjelasakan varians perilaku inovatif. Anggota dengan tipe kepribadian openness mempunyai pengaruh terhadap perilaku inovatif karena memiliki rasa penasaran yang tinggi, imajinatif serta fleksibel saat berpikir.

Berikut adalah bagan kerangka teoritik untuk mengetahui hubungan gaya berpikir *divergent* dan Tipe Kepribadian *Openness* dengan perilaku inovatif :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepribadian *Openness to Experience* (X_1)

Keterbukaan terhadap pengalaman yang menggambarkan kemampuan megambil ide dan situasi meski hal tersebut baru dan tidak biasa

Individu dengan kepribadian openness :

- Suka merefleksi diri
- Memiliki imajinasi yang aktif
- Penuh dengan ide baru
- Penasaran dengan banyak hal

Kemampuan Berpikir *Divergent* (X_2)

Pemikiran yang berbeda terjadi ketika ide dan asosiasi bergerak ke berbagai arah dan hasilnya ide-ide baru dan orisinal dapat ditemukan.

Individu yang memiliki gaya berpikir *divergent*:

- Dapat menemukan alternatif ide dari berbagai sudut pandang
- Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi
- Memiliki ide unik dan orisinil
- Melaksanakan ide dengan baik dan detail

Perilaku Inovatif (Y)

Individu dengan kepribadian *openness* dan gaya berpikir *divergent* ↑ maka memungkinkan untuk memiliki nilai ↑ pada perilaku inovatif. Sebaliknya, individu dengan kepribadian *openness* dan gaya berpikir *divergent* ↓ maka memiliki nilai ↓ pada perilaku inovatif

F. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H_a1: Terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di PPNS

H_a2: Terdapat hubungan antara kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di PPNS

H_a3: Terdapat hubungan antara kepribadian *openness* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di PPNS

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk menganalisa apakah suatu variabel berhubungan dengan satu atau lebih variabel lainnya berdasarakan koefisien korelasi (Azwar, 2013).

Subyek akan mengisi instrumen penelitian dengan mengisi pada form google. Hasil dari skala yang telah diisi subyek akan diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier ganda dengan program analisis SPSS *for Windows versi 16.0.*

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel Terikat *(Dependent Variable)*

Variabel terikat atau variabel Y merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini perilaku inovatif merupakan variabel terikat atau variabel Y

2. Variabel Bebas *(Independent Variable)*

Variabel bebas atau variabel X merupakan variabel yang variasinya mempunyai pengaruh terhadap variabel lain. Pada penelitian ini terdapat dua variabel X atau variabel bebas yaitu tipe kepribadian *openness to experience* dan gaya berpikir *divergent.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Definisi Operasional

1. Perilaku Inovatif

Perilaku Inovatif merupakan rangkaian perilaku yang dimulai dari tahap pencarian ide baru atau mencari alternatif dalam penyelesaian masalah, lalu mencari dukungan atas ide yang dikemukakan, kemudian menciptakan suatu model dari ide tersebut yang dapat diterima dan diaplikasikan secara langsung dalam pekerjaan. Perilaku inovatif memiliki 3 aspek, yaitu aspek *Idea Generation, Idea Promotion,* dan *Idea Realization.*

2. Kepribadian *Openness to Experience*

Openness to experience merupakan sifat kepribadian yang dimiliki oleh individu yang terbuka terhadap pengalaman. Individu dengan pemikiran terbuka memiliki minat yang luas, kreatif, imajinatif, bersedia mengambil resiko dan suka merefleksi diri. Kepribadian *openness to experience* memiliki 6 aspek yaitu aspek *action, ideas, values, aesthetic, fantasy, feelings.*

3. Kemampuan Berpikir *divergent*

Berpikir *divergent* merupakan kemampuan berpikir kreatif untuk menemukan alternatif ide dan gagasan secara cepat dalam memecahkan masalah. Individu yang berpikir secara *divergent* memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, memiliki banyak pertanyaan untuk mendapat inofrmasi, memiliki ide yang unik dan orisinil serta dapat melaksanakan ide tersebut dengan baik dan detail. Berpikir *divergent* memiliki 4 aspek yaitu aspek *fluency, flexibility, originality* dan *elaboration.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Unit Kegiatan Mahasiswa di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. Yaitu UKM MRC (Marine Robotic Community) yang berfokus pada robot 'umum' dan anggotanya terdiri dari beberapa jurusan, dan UKM WSC (Watercraft Study Center) yang berfokus pada robot 'kapal' memiliki anggota dari berbagai jurusan. UKM MRC memiliki 60 anggota dan UKM WSC memiliki 50 anggota. Sehingga populasi dari penelitian adalah 110 orang. Peneliti memilih UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkalapan Negeri Surabaya karena kedua UKM MRC dan UKM WSC tersebut dituntut untuk berperilaku inovatif walaupun berada dibawah tekanan pembimbingnya.

2. Teknik Sampling dan Sampel Penelitian

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Purposive* yang mana teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian.

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan. Dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

buku Sugiyono (2013) cara menetukan ukuran sampel menggunakan dasar asumsi populasi berdistibusi normal dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan dari *Isaac dan Michael* dengan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%. Sehingga, peneliti akan mengambil sampel dengan tingkat kesalahan 1% dari populasi 110 orang, yaitu 94 subjek sebagai sampel. Adapun pertimbangan menggunakan sampel agar pengambilan data dalam penyebaran angket lebih mudah karena sudah ditentukan jumlah serta adanya keterbatasan tenaga, waktu dan dana. Subjek yang diambil pada penelitian ini berdasarkan karakteristik sebagai berikut:

a) Mahasiswa Aktif
b) Merupakan Anggota dari UKM MRC dan UKM WSC
c) Aktif dalam UKM

E. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan peneliti, dirancang untuk mengukur hubungan antara tipe kepribadian *openness to experience* dan gaya berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. Menggunakan skala yang berjenis skala Likert. Pada skala Likert terdapat empat macam jawaban yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam penggunaan skala Likert, peneliti berusaha menghindari jawaban ditengah-tengah dengan maksud untuk mencegah hal-hal yang tidak dapat dianalisa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1 Pemberian Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	F	UF
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

1. **Alat Ukur Perilaku Inovatif, Tipe Kepribadian *Openness to Experience* dan Gaya Berpikir *Divergent***

   a) **Alat Ukur Perilaku Inovatif**

   Skala perilaku Inovatif menggunakan skala Likert. Pada penelitian ini skala perilaku inovatif meggunakan aspek dari Janssen (2000) yaitu *idea generation, idea promotion, idea realization.* Tujuan dalam pengukuran skala perilaku inovaitf adalah untuk mengetahui tingkat tinggi dan rendahnya perilaku inovatif yang dimiliki oleh UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

Tabel 2 Blue Print Skala Inovatif

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		F	UF	
Idea Generation	Menciptakan ide-ide baru untuk permasalahan yang sulit	1	-	3
	Mencari metode, teknik atau instrumen kerja yang baru	4	-	
	Menghasilkan metode penyelesaian orisinil untuk permasalahan tertentu	9	-	
Idea Promotion	Mengerahkan dukungan untuk ide-ide inovatif	2	-	3
	Mendapatkan persetujuan untuk ide-ide baru	5	-	
	Membuat anggota penting dalam organisasi megalami antusiasme terhadap ide-ide baru	8	-	
Idea Realization	Mengubah ide-ide inovatif menjadi terapan yang bermanfaat	3	-	3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Memperkenalkan ide-ide inovatif ke lingkungan kerja dengan cara sistematis	6	-	
	Mengevaluasi kemanfaatan dari ide-ide inovatif	7	-	
Total				9

b) Alat Ukur Kepribadian *Openness to experience*

Skala untuk mengukur aspek tipe kepribadian *Openness to experience* menggunakan skala NEO-PI-R, namun penggunaan skala tersebut perlu ijin khusus pada penyusunnya. Maka peneliti menggunakan item dari *International Personality Item Pool (IPIP)* yang dikembangkan oleh Goldberg dan diadaptasi dari penelitian Siswanto (2013), skala *openness to experience* menggunakan skala likert dan pernyataan skala dimodifikasi disesuaikan dengan kondisi subjek yang dipilih. Skala kepribadian *openness to experience* memiliki tujuan untuk melihat kecenderungan kepribadian individu yang dimiliki oleh anggota UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

Tabel 3 Blue Print Skala Kepribadian *Openness to Experience*

Aspek	**Indikator**	**Aitem**		**Total**
		F	UF	
Openness to action	Terbuka terhadap pengalaman hidup, menyukai tantangan dan hal baru	1,18	7	3
Openness to ideas	Terbuka terhadap pengalaman seperti memberikan ide	2,8, 17	-	3
Openness to values	Terbuka terhadap pengalaman dalam bidang sosial	3,9, 16	-	3
Openness to aesthetic	Terbuka terhadap pengalaman pada seni, mampu melihat sesuatu hal dari sudut pandang berbeda	4,10 ,15	-	3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Openness to fantasy	Terbuka terhadap pengalaman tentang imajinasi dalam hidup	5,11	14	3
Openness to feelings	Terbuka terhadap perasaan orang lain, perasaan diri sendiri, mampu beradaptasi dengan situasi apapun	6,12 ,13	19	4
Total				19

c) Alat Ukur Berpikir *Divergent*

Skala berpikir *divergent* menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi skala berpikir *divergent* dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Aksari (2017). Skala tersebut lalu dikembangkan lagi oleh peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Torrance dan pernyataan skala dimodifikasi disesuaikan dengan kondisi subjek yang dipilih. Tujuan dari pengukuran skala berpikir *divergent* ini adalah untuk mengukur tingkat tinggi dan rendahnya berpikir *divergent* yang dimiliki oleh anggota UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

Tabel 4 Blue Print Skala Gaya Berpikir *Divergent*

Aspek	**Indikator**	**Aitem**		**Total**
		F	**UF**	
Fluency	Dapat berpikir lancar, bergerak sigap dan cepat	1,9,17	22	6
	Mampu mengkondisikan diri untuk merumuskan ide baru untuk pengembangan kompetensi	2, 10	-	
Flexibility	Mampu mengatasi masalah dengan berbagai cara, dapat melihat permasalahan dari sudut pandang berbeda	3,11,1 8	23	6
	Memiliki pertanyaan/ jawaban yang bervariasi, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi	4,12	-	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Originality	Mampu memunculkan ide yang unik dan orisinil	5,13	-	5
	Berpikir kreatif dan murni untuk meminimalisir konflik antar anggota	6,14	19	
Elaboration	Menyusun strategi secara rinci	7,15,20	-	6
	Mengerjakan ide secara detail dan bertahap	8,16	21	
Total				23

2. Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi bila menghasilkan data yang cermat dan tepat serta memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas yang berupa validitas isi (*content validity*) dan uji validitas aitem. Validitas isi merupakan seberapa jauh isi instrumen itu layak sebagai sampel melalui pengujian terhadap isi instrumen yang dilakukan oleh *professional judgement.* Peneliti melakukan diskusi validitas isi kepada dosen selaku *professional judgement*. Sedangkan pada uji validitas aitem, menggunakan ujicoba *tryout* dengan menyebarkan skala kepada UKM atau tim robotika dari politeknik lain melalui bantuan *googleform. Tryout* dilakukan dengan rentang waktu tiga hari dengan subjek sebanyak 35 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji validitas aitem dilakukan dengan bantuan *SPSS v.16.0 for windows*. Kaidah dalam uji validitas yang digunakan untuk mengetahui validitas suatu aitem menurut Muhid, (2019) mengacu pada nilai *corrected item-total correlation* bernilai positif dan memiliki nilai tiap item sebesar ≥ 0,30. Apabila daya beda lebih dari 0,30 maka dinyatakan valid. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas skala perilaku inovatif:

Tabel 5 Hasil tryout skala perilaku inovatif Tahap I

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Keterangan
1	0,483	Valid
2	0,484	Valid
3	0,452	Valid
4	0,249	Gugur
5	0,436	Valid
6	0,514	Valid
7	0,121	Gugur
8	0,257	Gugur
9	0,364	Valid

Terdapat item yang nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah 0,30 pada tabel sebanyak tiga aitem meliputi nomor 4,7, dan 8. Sisa aitem yang valid sebanyak 6 aitem yang akan kembali dilakukan uji validitas tahap II.

Tabel 6 Hasil tryout skala perilaku inovatif Tahap II

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Keterangan
1	0,613	Valid
2	0,485	Valid
3	0,413	Valid
5	0,550	Valid
6	0,515	Valid
9	0,255	Gugur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat aitem yang nilai *Corrected Item-Total Correction* dibawah 0,30 pada tabel sebanyak satu aitem yaitu nomor 9. Sisa aitem yang valid sebanyak 5 aitem yang akan kembali dilakukan uji validitas pada Tahap III

Tabel 7 Hasil tryout skala perilaku inovatif Tahap III

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Keterangan
1	0,673	Valid
2	0,416	Valid
3	0,439	Valid
5	0,564	Valid
6	0,516	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil *tryout* uji validitas skala perilaku inovatif pada tahap III menunjukkan bahwa semua aitem valid dan tidak ada yang gugur.

Tabel 8 Blue print skala perilaku inovatif setelah dilakukan tryout

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		F	UF	
Idea Generation	Menciptakan ide-ide baru untuk permasalahan yang sulit	1		1
Idea Promotion	Mengerahkan dukungan untuk ide-ide inovatif	2		2
	Mendapatkan persetujuan untuk ide-ide baru	5		
Idea Realization	Mengubah ide-ide inovatif menjadi terapan yang bermanfaat	3		2
	Memperkenalkan ide-ide inovatif ke lingkungan kerja dengan cara sistematis	6		
Total				5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah melakukan uji validitas aitem pada skala perilaku inovatif sampai tiga kali, hasil dari skala perilaku inovatif yang dijawab oleh 35 subjek sebelum dilakukan validitas terdiri dari 9 aitem dan diperoleh 5 aitem yang valid. Aitem yang valid akan dijadikan alat ukur untuk disebar dan menjadi alat ukur skala perilaku inovatif.

Tabel 9 Hasil tryout skala *openness to experience* Tahap I

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.	Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.
1	0,533	Valid	**11**	0,215	Gugur
2	0,470	Valid	**12**	0,624	Valid
3	0,406	Valid	**13**	0,440	Valid
4	0,391	Valid	**14**	0,265	Gugur
5	0,668	Valid	**15**	0,445	Valid
6	0,621	Valid	**16**	0,369	Valid
7	0,344	Valid	**17**	0,411	Valid
8	0,279	Gugur	**18**	0,249	Gugur
9	0,303	Valid	**19**	0,586	Valid
10	0,427	Valid			

Dari data diatas, terdapat aitem yang nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah 0,30 sebanyak 4 aitem yang terdiri dari nomor 8,11,14, dan 18. Sisa aitem yang valid sebanyak 15 aitem, yang akan kembali diuji validitas tahap II

Tabel 10 Hasil tryout skala openness to experience Tahap II

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.	Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.
1	0,527	Valid	**10**	0,394	Valid
2	0,489	Valid	**12**	0,670	Valid
3	0,403	Valid	**13**	0,485	Valid
4	0,392	Valid	**15**	0,460	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5	0,628	Valid	**16**	0,336	Valid
6	0,674	Valid	**17**	0,380	Valid
7	0,317	Valid	**19**	0,581	Valid
9.	0,314	Valid			

Berdasarkan tabel diatas, hasil *tryout* uji validitas skala *openness to experience* pada tahap II menunjukkan bahwa semua aitem valid dan tidak ada yang gugur.

Tabel 11 Blue print skala *openness to experience* setelah dilakukan tryout

Aspek	**Indikator**	**Aitem**		**Total**
		F	UF	
Openness to action	Terbuka terhadap pengalaman hidup, menyukai tantangan dan hal baru	1	7	2
Openness to ideas	Terbuka terhadap pengalaman seperti memberikan ide	2,17	-	2
Openness to values	Terbuka terhadap pengalaman dalam bidang sosial	3,9,16	-	3
Openness to aesthetic	Terbuka terhadap pengalaman pada seni, mampu melihat sesuatu hal dari sudut pandang berbeda	4,10,15	-	3
Openness to fantasy	Terbuka terhadap pengalaman tentang imajinasi dalam hidup	5	-	1
Openness to feelings	Terbuka terhadap perasaan orang lain, perasaan diri sendiri, mampu beradaptasi dengan situasi apapun	6,12,13	19	4
Total				15

Setelah melakukan uji validitas aitem pada skala *openness to experience* sampai dua kali, hasil dari skala *openness to experience* yang dijawab oleh 35 subjek sebelum dilakukan validitas terdiri dari 19 aitem

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan setelah dilakukan uji validitas aitem terdapat 15 aitem yang valid. Aitem yang valid akan dijadikan alat ukur untuk disebar dan menjadi alat ukur skala *openness to experience*.

Tabel 12 Hasil tryout skala berpikir divergent Tahap I

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.	Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.
1	0,472	Valid	**13**	0,675	Valid
2	0,395	Valid	**14**	0,382	Valid
3	0,469	Valid	**15**	0,132	Gugur
4	0,466	Valid	**16**	0,295	Gugur
5	0,433	Valid	**17**	-0,024	Gugur
6	0,329	Valid	**18**	0,402	Valid
7	0,423	Valid	**19**	0,330	Valid
8	0,447	Valid	**20**	0,024	Gugur
9	0,520	Valid	**21**	0,236	Gugur
10	0,577	Valid	**22**	0,073	Gugur
11	0,336	Valid	**23**	0,107	Gugur
12	0,321	Valid			

Terdapat aitem yang nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah 0,30 pada tabel sebanyak tujuh aitem yang meliputi nomor 15,16,17,20,21,22, dan 23. Sisa aitem yang valid sebanyak 16 aitem yang akan kembali diuji validitas pada tahap II

Tabel 13 Hasil tryout skala berpikir divergent Tahap II

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.	Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.
1	0,477	Valid	**9**	0,513	Valid
2	0,463	Valid	**10**	0,625	Valid
3	0,435	Valid	**11**	0,333	Valid
4	0,544	Valid	**12**	0,287	Gugur
5	0,482	Valid	**13**	0,706	Valid
6	0,352	Valid	**14**	0,424	Valid
7	0,416	Valid	**18**	0,414	Valid
8	0,438	Valid	**19**	0,224	Gugur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat aitem yang nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah 0,30 pada tabel sebanyak dua aitem yaitu nomor 12 dan 19. Sisa aitem sebanyak 14 aitem yang akan kembali diuji validitaskan pada tahap III

Tabel 14 Hasil tryout skala berpikir divergent Tahap III

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.	Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.
1	0,479	Valid	**8**	0,420	Valid
2	0,507	Valid	**9**	0,525	Valid
3	0,413	Valid	**10**	0,674	Valid
4	0,551	Valid	**11**	0,276	Gugur
5	0,475	Valid	**13**	0,726	Valid
6	0,344	Valid	**14**	0,460	Valid
7	0,366	Valid	**18**	0,420	Valid

Ditemukan aitem yang nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibawah nilai 0,30 sebanyak satu aitem yakni nomor 11. Sisa aitem sebanyak 13 aitem akan kembali diuji validitaskan pada tahap IV.

Tabel 15 Hasil tryout skala berpikir divergent Tahap IV

Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.	Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Ket.
1	0,488	Valid	**8**	0,404	Valid
2	0,541	Valid	**9**	0,527	Valid
3	0,433	Valid	**10**	0,692	Valid
4	0,552	Valid	**13**	0,738	Valid
5	0,481	Valid	**14**	0,429	Valid
6	0,339	Valid	**18**	0,415	Valid
7	0,319	Valid			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel diatas, hasil *tryout* uji validitas skala berpikir *divergent* pada tahap IV menunjukkan bahwa semua aitem valid dan tidak ada yang gugur.

Tabel 16 Blue print skala berpikir divergent setelah dilakukan tryout

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		F	UF	
Fluency	Dapat berpikir lancar, bergerak sigap dan cepat	1,9	-	4
	Mampu mengkondisikan diri untuk merumuskan ide baru untuk pengembangan kompetensi	2,10	-	
Flexibility	Mampu mengatasi masalah dengan berbagai cara, dapat melihat permasalahan dari sudut pandang berbeda	3,18	-	3
	Memiliki pertanyaan/ jawaban yang bervariasi, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi	4	-	
Originality	Mampu memunculkan ide yang unik dan orisinil	5,13	-	4
	Berpikir kreatif dan murni untuk meminimalisir konflik antar anggota	6,14	-	
Elaboration	Menyusun strategi secara rinci	7	-	2
	Mengerjakan ide secara detail dan bertahap	8	-	
Total				13

Setelah melakukan uji validitas pada skala berpikir *divergent* hingga empat kali, hasil dari skala berpikir *divergent* yang dijawab oleh 35 subjek sebelum dilakukan validitas terdiri dari 23 aitem dan diperoleh 13 aitem yang valid. Aitem yang valid akan dijadikan alat ukur untuk disebar dan menjadi alat ukur skala berpikir *divergent.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat konsistensi alat ukur, yang apabila suatu instrumen menghasilkan skor konsisten meskipun dilakukan tes pada situasi yang berbeda-beda (Sugiyono, 2005).

Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* yang bisa dinyatakan dengan koefisien reliabilitas. Nilai koefisien reliabilitas memiliki rentang dari 0 sampai dengan 1,00, apabila nilai koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka alat ukur tersebut reliabel. Sebaliknya, jika nilai koefisien reliabilitas jauh dari 1,00 maka reliabilitasnya rendah (Muhid, 2019). Berikut nilai dari hasil uji reliabilitas pada setiap variabel.

Tabel 17 Reliabilitas Skala

Skala	Jumlah Item	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Perilaku Inovatif	5	0,752	Reliabel
Openness to Experience	15	0,842	Reliabel
Berpikir *Divergent*	13	0,839	Reliabel

Setelah melakukan uji *tryout*, hasil uji reliabilitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach* perilaku inovatif sebesar 0,752. Sedangkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* skala *openness to experience* sebesar 0,842 dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* skala berpikir *divergent* sebesar 0,839. Sehingga pada skala perilaku inovatif, *openness to experience* dan berpikir *divergent*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

F. Analisis Data

1. Uji Prasyarat

Sebelum melakukan pengujian, maka dilakukan uji prasyarat atau uji asumsi. Uji prasyarat dilakukan terlebih dahulu karena teknik analisa dapat diterapkan apabila uji prasyarat yang melandasi dapat terpenuhi. Pada penerapan uji prasyarat terdapat uji normalitas dan uji linieritas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai syarat bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal. Uji normalitas dapat menggunakan rumus uji *Kolmogrov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk.* Dengan kaidah taraf signifikansi >0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya apabila taraf signifikasni <0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal (Muhid, 2019).

b) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel berpikir *divergent* dan kepribadian *openness to experience* dengan perilaku inovatif memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dalam penelitin ini uji linieritas dilakukan berdasarkan kaidah yaitu jika nilai signifikansi <0,05 maka terdapat hubungan yang linier, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi >0,05 maka dikatakan bahwa mempunyai hubungan yang tidak linier (Azwar, 2013).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji suatu model regresi apakah saling behubungan (berkorelasi) antar variabel-variabel bebas (independen). Bentuk model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan (korelasi) antar variabel. Uji multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Nilai VIF yang tinggi sama dengan nilai *tolerance* yang rendah. Nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas ialah nilai *tolerance* ≥ 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factior* (VIF) ≤ 10 (Ghozali, 2012)

d) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamtan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik biasanya memiliki variaan yang sama (homokedastisitas). Cara mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Uji Glejser akan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan kaidah signifikansi >0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (homokedastisitas), apabila nilai signfikansi <0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

a) Analisis Regresi Linear Ganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda untuk mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linear melibatkan dua atau lebih variabel bebas (*independent*), untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung (*dependent*). Analisis regresi linear ganda juga dapat menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel tergantung (*independent*) terhadap satu variabel tergantung (*dependent*), atau memprediksi variabel tergantung (*dependent*) dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas (*independent*) (Muhid, 2019).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan merumuskan fenomena anggota dari UKM MRC dan UKM WSC yang sering melakukan kegiatan lomba maupun membuat robot untuk membantu kegiatan sehari hari yang berhubungan dengan perilaku inovatif. Perilaku inovatif merupakan suatu tindakan eksplorasi ide baru serta penerapannya dalam suatu pekerjaan untuk peningkatan kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surbaya (PPNS). Mengingat faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif ialah kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent.*

Lalu peneliti melakukan pencarian penelitian terdahulu dan kajian literatur terkait dengan variabel yang akan diteliti bersama dosen pembimbing untuk menyusun *conceptnote* yang akan diajukan kepada Ketua Prodi Psikologi. Setelah *conceptnote* disetujui, peneliti melakukan penyusunan proposal untuk melengkapi materi yang kurang dan membuat instrumen berdasarkan catatan dalam *conceptnote* dengan didampingi oleh dosen pembimbing. Setelah proposal disetujui oleh pihak akademik fakultas maka berlanjut pada tahap ujian proposal agar mendapatkan masukan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saran dari dosen penguji. Sesudah ujian proporsal, peneliti melakukan revisi terkait kelengkapan materi dan fenomena yang diangkat dengan dosen penguji. Kemudian peneliti melakukan *expert judgement* pada kuesioner yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian, peneliti meminata bantuan kepada dosen yang dianggap ahli pada bidangnya. *Expert judgement* dilakukan sebelum menyebarkan kuesioner untuk diberikan kritik dan masukan pada alat ukur yang akan digunakan, apakah pernyataan yang dibuat peneliti sesuai dan tepat dalam kalimat.

Penelitian dimulai dengan memberikan surat perizinan pada tanggal 27 April 2020 melalui *Whatsapp* yang dikirimkan kepada ketua UKM MRC dan UKM WSC. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner menggunakan *googleform* yang dikirimkan kepada ketua UKM, selanjutnya ketua UKM MRC dan UKM WSC melakukan penyebaran ke *group whatsapp* yang berisikan anggota aktif. Penyebaran *googleform* dilakukan mulai tanggal 27 April - 7 Mei 2020 dengan followup setiap 2 hari sekali untuk memastikan semua anggota aktif mengisi kuesioner. Dan telah didapatkan semua anggota aktif sebanyak 94 orang mengisi kuesioner yang telah diberikan. Sesudah peneliti mendapatkan data hasil kuesioner berdasar kriteria subjek yang telah ditentukan, maka peneliti melakukan analisa data dan mneyusun laporan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a) Deskripsi Data Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah UKM Marine Robotic Community (MRC) dan UKM Watercraft Study Center (WSC) sebanyak 94 orang, terdiri dari 51 anggota MRC dan 43 anggota WSC. Selanjutnya akan dijelaskan gambaran subjek beserta data statistik berdasarkan data demografis sebagai beriktu:

1) Pengelompokan Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia subjek, rentang usia pada seluruh anggota UKM yaitu usia 18-25 tahun. Berikut merupakan tabel subjek penelitian berdasarkan usia:

Tabel 18 Data Usia Subjek

Usia	Jumlah	Presentase (%)	Mean INO	Mean OE	Mean DV
18 Tahun	5	5.3%	17.2	51	41.4
19 Tahun	22	23.4%	16.5	49.2	40
20 Tahun	37	39.4%	15.9	47.2	39.4
21 Tahun	23	24.5%	16.4	47	38.6
22 Tahun	4	4.3%	15.3	48.5	40
23 Tahun	2	2.1%	11.5	42.5	35.5
25 Tahun	1	1%	19	57	48

Pada tabel diatas, usia dari 93 subjek anggota UKM MRC dan UKM WSC didapatkan hasil sebagian besar subjek berusia 20 tahun dengan jumlah 37 orang dan yang paling sedikit terdapat pada usia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

25 tahun sejumlah 1 orang. Diketahui juga nilai rata-rata (mean) pada masing-masing usia.

Dilihat dari hasil tabel, dapat diketahui bahwa nilai mean pada variabel perilaku inovatif dengan subjek 18 tahun sebesar 17.2, usia 19 tahun sebesar 16.5, usia 20 tahun sebesar 15.9, usia 21 tahun sebesar 16.4, usia 22 tahun sebesar 15.3, usia 23 tahun sebesar 11.5 dan usia 25 tahun sebesar 19.

Pada variabel kepribadian *openness to experience*, memiliki nilai mean pada subjek berusia 18 tahun sebesar 51, usia 19 tahun sebesar 49.2, usia 20 tahun sebesar 47.2, usia 21 tahun sebesar 47, usia 22 tahun sebesar 48.5, usia 23 tahun sebesar 42.5, dan usia 25 tahun sebesar 57.

Sedangkan pada variabel kemampuan berpikir *divergent*, mwmiliki nilai mean pada subjek 18 tahun sebesar 41.4, usia 19 tahun sebesar 40, usia 20 tahun sebesar 39.4, usia 21 tahun sebesar 38.6, usia 22 tahun sebesar 40, usia 23 tahun sebesar 35.5 dan usia 25 tahun sebesar 48. Dapat disimpulkan nilai rata-rata (mean) tertinggi pada variabel perilaku inovatif, variabel kepribadian *openness to experience* dan variabel kemampuan berpikir *divergent* berada pada usia 25 tahun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini tabel peneglompokan jenis kelamin subjek penelitian:

Tabel 19 Data Jenis Kelamin Subjek

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE (%)	MEAN INO	MEAN OE	MEAN DV
LAKI-LAKI	76	80.9%	16.1	47.3	39.4
PEREMPUAN	18	19.1%	16.4	50.4	39.8

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jenis kelamin dari 94 subjek anggota UKM MRC dan UKM WSC mempunyai jenis kelamin laki-laki berjumlah 76 dengan presentase 80,9%, dan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 dengan presentase 19,1%. Dari hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek berjenis kelamin laki-laki.

Dapat diketahui bahwa nilai mean pada variabel perilaku inovatif dengan subjek berjenis kelamin laki-laki sebesar 16,1 dan subjek berjenis kelamin perempuan sebesar 16,4. Nilai mean pada variabel kepribadian *openness to experience* dengan subjek berjenis kelamin laki-laki sebesar 47,3 dan pada subjek berjenis kelamin perempuan sebesar 50,4. Sedangkan nilai mean pada variabel kemampuan berpikir *divergent* dengan subjek berjenis kelamin laki-laki sebesar 39,4 dan pada subjek berjenis kelamin perempuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 39,8. Dapat disimpulkan bahwa perempuan lebih memiliki perilaku inovatif daripada laki-laki.

3) Pengelompokan Asal Jurusan Subjek

Berdasarkan pengelompokan asal jurusan subjek, didapati bahwa yang mengikuti UKM MRC dan UKM WSC ini hanya dari bebebapa jurusan. Berikut ini adalah tabel subjek penelitian berdasarkan asal jurusan:

Tabel 20 Data Subjek Berdasarkan Jurusan

JURUSAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)	MEAN INO	MEAN OE	MEAN DV
Bangunan Kapal	1	1.1%	18	47	44
Desain dan Manufaktur	8	8.5%	16.3	49.1	40
Kelistrikan Kapal	6	6.4%	15	45.3	37.7
Otomasi	50	53.2%	16.1	47.9	39.6
Pengelasan	1	1.1%	15	48	40
Perancangan dan Konstruksi Kapal	15	16%	16.8	49.9	40.3
Permesinan Kapal	13	13.8%	16.1	46	38.3

Pada tabel 20 jurusan dari 94 subjek yaitu anggota UKM MRC dan UKM WSC didapatkan hasil bahwa sebagian besar subjek berasal dari jurusan teknik otomasi dengan jumlah 50 dan yang paling sedikit berasal dari jurusan teknik bangunan kapal dan teknik pengelasan dengan jumlah 1 orang. Diketahui juga nilai rata-rata pada masing-masing pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai mean pada variabel perilaku inovatif dengan jurusan teknik bangunan kapal sebesar 18, desain dan manufaktur sebesar 16,3, teknik kelistrikan kapal sebesar 15, teknik otomasi sebesar 16,1, teknik pengelasan sebesar 15, teknik perancangan dan konstruksi kapal sebesar 16,8, dan teknik permesinan kapal sebesar 16,1.

Selanjutnya nilai mean pada variabel kepribadian *openness to experience* dengan jurusan teknik bangunan kapal sebesar 47, desain dan manufaktur sebesar 49,1, teknik kelistrikan kapal sebesar 45,3, teknik otomasi sebesar 47,9, teknik pengelasan sebesar 48, teknik perancangan dan konstruksi kapal sebesar 49,9, dan teknik permesinan kapal sebesar 46.

Sedangkan nilai mean pada kemampuan berpikir *divergent* dengan jurusan teknik bangunan kapal sebesar 44, desain dan manufaktur sebesar 40, teknik kelistrikan kapal sebesar 37,7, teknik otomasi sebesar 39,6, teknik pengelasan sebesar 40, teknik perancangan dan konstruksi kapal sebesar 40,3 dan teknik permesinan kapal sebesar 38,3. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata(mean) tertinggi pada variabel perilaku inovatif dan kemampuan berpikir *divergent* berasal dari jurusan teknik bangunan kapal dan kepribadian *openness to experience* berasal dari jurusan perancangan dan konstruksi kapal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Peneglompokan Tahun Angkatan Subjek

Berikut ini tabel pengelompokan subjek berdasarkan tahun angkatan:

Tabel 21 Data Tahun Angkatan Subjek

ANGKATAN	JUMLAH	PRESENTASE (%)	MEAN INO	MEAN OE	MEAN DV
2016	5	5.3%	14.2	47.2	39.2
2017	31	33%	15.9	47.4	38.5
2018	42	44.7%	16.5	47.4	40.2
2019	16	17%	16.4	50.2	39.8

Berdasarkan uraian pada tabel 21, diketahui bahwa sebagian besar anggota dari UKM MRC dan UKM WSC berasal dari tahun angkata 2018 sejumlah 42 orang dengan presentase 44,7% dan yang paling sedikit dari tahun angkatan 2016 yang terdiri dari 5 orang dengan presentase 5,3%. Dan diketahui nilai mean pada variabel perilaku inovatif di angkatan 2016 sebesar 14,2, angkatan 2017 sebesar 15,9, angkatan 2018 sebesar 16,5 dan angkatan 2019 sebesar 16,4.

Nilai mean pada variabel kepribadian *openness to experience* di angkatan 2016 sebesar 47,2, angkatan 2017 sebesar 47,4, angkatan 2018 sebesar 47,4 dan tahun 2019 sebesar 50,2. Sedangkan nilai mean pada variabel kemampuan berpikir *divergent* di angkatan 2016 sebesar 39,2, angkatan 2017 sebesar 38,5, angkatan 2018 sebesar 40,2 dan angkatan 2019 sebesar 39,8. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata (mean) tertinggi pada variabel perilaku inovatif dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan berpikir *divergent* berada pada tahun angkatan 2018 dan kepribadian *openness to experience* pada tahun angkatan 2019.

5) Pengelompokan Organisasi Subjek

Pengelompokan organisasi subjek yang terdiri dari 94 subjek dirincikan pada tabel berikut:

Tabel 22 Data Subjek Berdasar Organisasi

ORGANISASI	JUMLAH	PRESENTASE (%)	MEAN INO	MEAN OE	MEAN DV
UKM MRC	51	54.3%	16.3	47.7	40.1
UKM WSC	43	45.7%	16.0	48.1	38.8

Berdasarkan tabel 22, dapat diketahui bahwa anggota aktif dari UKM MRC berjumlah 51 atau 54,3% dan anggota aktif dari UKM WSC berjumlah 43 atau 45,7%. Nilai mean pada variabel perilaku inovatif di UKM MRC sebesar 16,3 dan di UKM WSC sebesar 16,0. Selanjutnya nilai mean pada variabel *openness to experience* di UKM MRC sebesar 47,7 dan di UKM WSC sebesar 48,1. Dan nilai mean pada variabel kemampuan berpikir *divergent* di UKM MRC sebesar 40,1 dan UKM WSC sebesar 38,8. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata (mean) tertinggi pada variabel perilaku inovatif dan kemampuan berpikir *divergent* berada pada pilihan UKM MRC dan pada variabel *openness to experience* pada pilihan UKM WSC.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Pengelompokan Masa Kerja Subjek di Organisasi

Berdasarkan pengelompokan masa kerja subjek, ditemukan lama masa kerja di organisasi berkisar antara 0-4 tahun. Berikut ini tabel penglompokan subjek berdasarkan masa kerja:

Tabel 23 Data Subjek Berdasar Masa Kerja

MASA KERJA	JUMLAH	PRESENTASE (%)	MEAN INO	MEAN OE	MEAN DV
0 tahun	5	5.3%	16.4	45.6	41
1 tahun	37	39.4%	16.3	48.8	40
2 tahun	31	33%	16.5	47.3	38.6
3 tahun	17	18.1%	15.6	47.8	39.5
4 tahun	4	4.3%	14.3	47.3	39.5

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui bahwa sebagian besar anggota UKM MRC dan UKM WSC mempunyai masa kerja selama 1 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 39,4%. Diketahui juga nilai mean pada variabel perilaku inovatif yaitu subjek yang memiliki lama masa kerja 0 tahun sebesar 16,4, masa kerja 1 tahun sebesar 16,3, masa kerja 2 tahun sebesar 16,5, masa kerja 3 tahun sebesar 15,6, masa kerja 4 tahun sebesar 14,3. Selanjutnya nilai mean pada variabel *openness to experience* yaitu subjek yang memiliki masa kerja 0 tahun sebesar 45,6, masa kerja 1 tahun sebesar 48,8, masa kerja 2 tahun sebesar 47,3, masa kerja 3 tahun sebesar 47,8 dan masa kerja 4 tahun sebesar 47,3. Sedangkan nilai mean pada variabel kemampuan berpikir *divergent* yaitu subjek yang memiliki lama masa kerja 0 tahun sebesar 41, masa kerja 1 tahun sebesar 40, masa kerja 2 tahun 38,6, masa kerja 3 tahun sebesar 39,5 dan masa kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4 tahun sebesar 39,5. Dapat disimpulkan nilai rata-rata (mean) tertinggi pada variabel perilaku inovatif berada pada pilihan lama masa kerja 2 tahun, variabel kepribadian *openness to experience* ada pada pilihan lama masa kerja 1 tahun, sedangkan variabel kemampuan berpikir *divergent* ada pada pilihan lama masa kerja 0 tahun.

b) Deskripsi Data

Sebelum melakukan uji asumsi data dan uji analisa data, perlu diketahui karakteristik data dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Tahapan ini merupakan analisa awal yang dilakukan dengan cara menganalisa data secsra deskriptif melalui skor minimum, skor maximum, skor mean, standar deviasi, jumlah subjek dan data statistik lainnya. (Azwar, 2013)

Tabel 24 Deskripsi Data Statistik Variabel

Variabel	N	Nilai Min.	Nilai Max.	Mean	Std. Deviation
Perilaku Inovatif	94	5	20	16.20	2.19
Openness to Experience	94	29	60	47.74	5.85
Berpikir Divergent	94	19	52	41.40	5.14

Berdasarkan tabel 24 deskripsi statistik diatas, dapat diketahui bahwa jumlah total subjek pada variabel perilaku inovatif, *openness to experience* dan berpikir *divergent* adalah 94 orang. Variabel perilaku inovatif memiliki skor minimum 5, skor maksimum sebesar 20, nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mean 16,18 dan standart deviasi 2,19. Pada variabel *openness to experience* memiliki skor minimum sebesar 29, skor maksimum sebesar 60, nilai mean sebesar 47,87 dan standart deviasi 5,85. Sedangkan pada variabel berpikir *divergent* memiliki skor minimum sebesar 19, skor maksimum sebesar 52, nilai mean sebesar 39,49 dan standar deviasi sebesar 5,14.

Setelah mendapat hasil analisis deskriptif diatas, maka peneliti melakukan pengkategorisasian. Pemaparan mengenai subjek akan lebih mudah jika variabel-variabel yang diteliti memiliki kategori frekuensi dengan skor tinggi, sedang dan rendah menggunakan rumus sebagai berikut ini (Azwar, 2013):

Tabel 25 Rumus Nilai Kategori

Kategori	**Rumus**
Rendah	X < M – 1SD
Sedang	M – 1SD ≤ X >M + 1SD
Tinggi	M + 1SD ≤ X
Keterangan: X= Skor Subjek, M= Mean, SD= Standart Deviasi	

Setelah melakukan penghitungan berdasar rumus yang telah dijelaskan pada tabel 25, maka berikut tabel hasil nilai kategori untuk ketiga variabel:

Tabel 26 Kategori Perilaku Inovatif, Openness to Experience dan Berpikir Divergent

Variabel	**Kategori**	**Kriteria**	**Jumlah Subjek**	**Percent (%)**
Perilaku Inovatif	Tinggi	18,4 ≤ X	29	30,9%
	Sedang	14,0 ≤ X > 18,4	56	59,6%
	Rendah	X < 14,0	9	9,6%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Total		94	100%
Openness to Experience	Tinggi	53,6 ≤ X	17	18,1%
	Sedang	41,9 ≤ X > 53,6	67	71,3%
	Rendah	X < 41,9	10	10,6%
	Total		94	100%
Berpikir *Divergent*	Tinggi	46,5 ≤ X	9	9,6%
	Sedang	36,2 ≤ X > 46,5	62	66,0%
	Rendah	X < 36,2	23	24,5%
	Total		94	100%

Berdasarkan tabel 26 dapat diketahui kategori tinggi atau rendah dari masing-masing variabel, pada variabel perilaku inovatif terdapat kategori tinggi sebanyak 29 orang atau 30,9%, kategori sedang sebanyak 56 orang atau 59,6% dan kategori rendah sebanyak 9 orang atau 9,6%. Pada variabel *openness to experience* kategori tinggi terdapat 17 orang atau 18,1%, kategori sedang terdapat 67 orang atau 71,3% dan kategori rendah terdapat 10 orang atau 10,6%

Sedangkan pada variabel berpikir *divergent* memiliki kategori tinggi sebanyak 9 orang atau 9,6%, kategori sedang sebanyak 62 orang atau 66,0% dan kategori rendah sebanyak 23 orang atau 24,5%. Dapat disimpulkan bahwa UKM MRC dan UKM WSC di PPNS pada masing-masing variabel memiliki kategori yang sedang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan rumus uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* dengan bantuan SPSS *v.16.0 for windows.* Dengan kaidah taraf signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal (Muhid, 2019). Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 27 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		OPENNESS	***DIVERGENT***	**INOVATIF**
N		94	94	94
Normal Parameters[a]	Mean	48,10	39,72	16,18
	Std. Deviation	5,074	4,878	2,248
Most Extreme Differences	Absolute	,093	,102	,140
	Positive	,093	,102	,117
	Negative	-,062	-,068	-,140
Kolmogorov-Smirnov Z		,898	,984	1,358
Asymp. Sig (2-tailed)		,395	,287	,052

Berdasarkan tabel 27, telah didapatkan hasil bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov.* Pada variabel perilaku inovatif, memiliki nilai signifikansi 0,052 > 0,05, sedangkan pada variabel *openness to experience* memiliki nilai signifikansi 0,395 > 0,05 dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada variabel berpikir *divergent* memiliki nilai signifikansi 0,287 > 0,05 yang memiliki arti bahwa sebaran data dinyatakan normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini mengunakan metode *test of linierity* dengan kaidah signifikansi >0,05 maka hubungan antar variabel dikatakan linear, dan apabila signifikansi <0,05 maka hubungan antar variabel tidak linear. Berikut hasil uji lineritas.

Tabel 28 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	*Sig.*	Keterangan
Perilaku Inovatif * *Openness to Experience*	1,782	0,036	Tidak Linear
Perilaku Inovatif * Berpikir *Divergent*	1,817	0,033	Tidak Linear

Berdasarkan tabel 28, telah diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu *openness to experience* dan berpikir *divergent* memiliki hubungan yang tidak linear dengan variabel perilaku inovatif. Dengan nilai signifikansi pada variabel *openness to experience* dan perilaku inovatif 0,036 <0,05 dan nilai signifikansi pada variabel berpikir *divergent* dan perilaku inovatif 0,033 <0,05. Dapat disimpulkan dari hasil uji linearitas, data pada penelitian ini linear karena *openness to experience* dan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif memiliki hubungan yang tidak linear.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah suatu model regresi saling berkorelasi dengan variabel independen. Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* ≥ 0,1 dan nilai VIF ≤ 10. Berikut hasil uji multikolinearitas.

Tabel 29 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	***Collinearity Statistics***		
	Tolerance	***VIF***	**Keterangan**
Openness to Experience	0,559	1,789	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Berpikir *Divergent*	0,559	1,789	

Berdasarkan tabel 29 diatas, data menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu *openness to experience* dan berpikir *divergent* tidak terjadi multikolinearitas. Dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF kedua variabel tersebut. Nilai *tolerance* pada kedua variabel sebesar 0,559 ≥ 0,10 dan nilai VIF pada kedua variabel sebesar 1,789 ≤ 10,00.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser yang akan meregresikan absolut residual terhadap variabel prediktor. Dengan kaidah signifikansi >0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 30 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients		
Variable	***Sig.***	**Keterangan**
Openness to Experience (X1)	0,050	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Berpikir *Divergent* (X2)	0,978	

Berdasarkan tabel 30, data menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel *openness to experience* sebesar 0,050 >0,05 dan nilai signifikansi pada variabel berpikir *divergent* sebesar 0,978 >0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi (homokedastisitas).

B. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Untuk mengetahui hubungan antara *openness to experience* dan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif, dapat dilakukan dengan cara teknik analisis korelasi regresi linear ganda menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Berikut hasil uji hipotesis regresi linear ganda:

Tabel 31 Hasil Uji Regresi Berganda

Correlations				
Variabel	**Nilai Sig.**	**Harga Koefisien**	**Taraf Signifikansi**	**Ket.**
Openness to Experience	0,000	0,577	0,05	Hipotesis Diterima
Berpikir *Divergent*	0,000	0,758	0,05	Hipotesis Diterima
Perilaku Inovatif		1,000		

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 31, menerangkan bahwa *openness to experience* memiliki nilai koefisien korelasi (r = 0,577) dengan nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC Politeknik Perkapalan Negeri Surabya. Dari hasil koefisien korelasi juga dapat diasumsikan bahwa korelasinya bersifat positif (+) ialah r = 0,577, hal tersebut membuktikan adanya pengaruh positif, yang berarti semakin tinggi tingkat kepribadian *openness to experience* anggota UKM, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif anggota pada UKM MRC dan UKM WSC.

Selanjutnya, pada hasil uji hipotesis tabel diatas juga menerangkan bahwa berpikir *divergent* memiliki nilai koefisien korelasi (r = 0,758) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. Berdasarkan hasil koefisien korelasi juga dapat diasumsikan bahwa korelasinya bersifat positif (+) ialah r = 0,758, hal tersebut membuktikan adanya pengaruh positif, yang berarti semakin banyak anggota UKM yang berpikir *divergent* maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 32 Hubungan Variabel Prediktor dengan Perilaku Inovatif

Model Summary

R	**R *Square***	***Adjusted R Square***	**Keterangan**
0,764[a]	0,584	0,575	Hipotesis Diterima

Berdasrakan tabel data analisis diatas, menerangkan bahwa diperoleh hasil nilai R *Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,584, yang berarti 58,4% variabel perilaku inovatif dipengaruhi / dijelaskan oleh variabel kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent*, sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan begitu hipotesis diterima, dengan hipotesis terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui adanya hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 94 anggota, 51 anggota UKM MRC dan 43 anggota UKM WSC. Pada penelitian ini digunakan uji regresi berganda untuk analisa statistik. Sebelum melakukan uji hipotesis, penulis melakukan uji prasyarat terlebih dahulu untuk mengetahui metode analisa untuk digunakan selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample kolmogorov-smirnov*. Hasil dari ketiga variabel yakni kepribadian *openness to experience* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,395 > 0,05, kemampuan berpikir *divergent* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,287 > 0,05 dan perilaku inovatif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,052 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pada hasil uji linearitas, variabel kepribadian *openness to experience* dengan perilaku inovatif menunjukkan nilai sebesar 0,036 <0,05 dan variabel kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif menunjukkan nilai sebesar 0,033 <0,05. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini memiliki hubungan yang tidak linear.

Sementara pada uji multikolinearitas, kedua variabel bebas yakni kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dapat dilihat dari hasil nilai VIF kedua variabel 1,789 < 10,0 dan nilai *tolerance* kedua variabel 0,559 > 0,1. Sehingga dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dan pada hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser didapatkan hasil nilai signifikansi pada variabel kepribadian *openness to experience* sebesar 0,050 > 0,05 dan pada variabel kemampuan berpikir *divergent* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,978 > 0,05. Dapat sisimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (homokedastisitas). Karena data dalam uji prasyarat berdistribusi normal, linear, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka dalam analisa uji hipotesis dapat dilanjutkan menggunakan uji analisis regresi linear berganda.

Hubungan kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif menjadi pokok penelitian ini yang telah dibuktikan dengan pengujian statistik melalui teknik uji regrwsi. Hasil dari pengujian tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 yang menandakan bahwa hipotesis H_a3 diterima. Lalu didapatkan juga nilai R *square* sebesar 0,584 yang berarti besaran hubungan variabel kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif sebesar 58,4%. Sementara nilai koefisien korelasi kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* masing-masing bernilai 0,577 dan 0,758, tanda positif memiliki arti hubungan diantara variabel kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif berhubungan secara positif, yang mana saat variabel kepribadian *openness to*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

experience dan kemampuan berpikir *divergent* mengalami kenakikan maka perilaku inovatif akan mengalami kenaikan juga. Sebaliknya, saat variabel kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* mengalami penurunan maka perilaku inovatif akan mengalami penurunan juga.

Perilaku inovatif merupakan suatu tindakan individu yang ditujukan pada proses penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan baru secara sengaja dalam suatu organisasi untuk memperoleh keuntungan dan manfaat dalam kinerja suatu organisasi (Janssen, 2000; Kleysen & Street, 2001). Selain itu, perilaku inovatif dapat dipengaruhi dari beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif dibagi menjadi tiga level yakni level individu, level kelompok dan level organisasi. Pada penelitian ini akan berfokus pada faktor level individu seperti yang disebutkan Hammond, Neff, Farr, Schwall & Zhao (2011) dan Anderson, De Dreu & Nijstad (2004) yakni kepribadian proaktif, mandiri, kepercayaan diri, kepribadian *authoritaritsm*, salah satu *trait* kepribadian *the Big Five Factors* yairu kepribadian *openness to experience.* Dan faktor kemampuan yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif ialah kemampuan berpikir *divergent, task-specific knowledge dan ideational fluency.* Berdasarkan kajian literatur Abdullah, Omar & Aisyha (2016) tentang kepribadian, kreativitas dan perilaku inovatif menjelaskan bahwa perilaku inovatif memiliki beberapa fase yakni fase pertama adalah identifikasi masalah dan pembuatan ide, fase kedua adalah mengumpulkan dukungan dan terakhir adalah implementasi ide. Pada fase generasi ide perilaku inovatif disebut juga kreativitas, individu yang memiliki pemikiran *divergent* dapat melakukannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam satu waktu. Dan ditemukan bahwa individu yang memiliki kepribadian *openness to experience* tinggi memiliki sifat kepribadian lebih kreatif, hal tersebut bisa memberikan dampak pada perilaku inovatif.

Dalam hal perekrutan anggota organisasi, UKM MRC dan UKM WSC dapat meninjau dari kepribadian dan kemampuannya dalam menghadapi masalah. Seperti kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divegent*. *Openness to experience* yang dinyatakan McCrae (1992) memiliki ranah yang luas meliputi karakteristik seperti wawasan luas, imajinatif, rasa penasaran, orisinalitas, sensitif pada estetika dan memilih hal-hal yang modern. Individu dengan tingkat kepribadian *openness* tinggi memiliki ciri kreatif, imajinatif, inovatif, memiliki rasa penasaran yang tinggi dan berjiwa bebas serta dapat mengembangkan ide baru.

Hasil uji regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis H_a1 diterima karena variabel kepribadian *openness to experience* memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku inovatif. Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan *openness to experience* akan berdampak positif terhadap perilaku inovatif. Woods, Mustafa, Anderson & Benjamin (2018) menemukan hasil penelitian bahwa *openness to experience* mempunyai hubungan yang signifikan dengan perilaku inovatif. *Openness to experience* dikaitkan dengan salah satu dimensi perilaku inovatif yakni generasi ide (*idea generation*). Individu yang terbuka dengan pengalaman baru cenderung mudah untuk berinovasi karena mencari ide-ide yang diperlukan sesuai dengan pengetahuan yang sedang dilakukan. Lebih lanjut,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian ini juga menguatkan temuan dari studi sebelumnya yang mengatakan bahwa *openness to experience* merupakan prediktor dari tipe kepribadian *big five* yang paling konsisten mengestimasi perilaku kerja inovatif (George & Zhou, 2001; Hammond dkk., 2011; Woods dkk., 2018).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Olakitan (2011) yang mana ia meneliti pada subjek wirausahawan, hasil penelitiannya mengatakan wirausahawan yang memiliki keterbukaan terhadap pengalaman akan menunjukkan perilaku yang lebih inovatif karena sifat dasar dan karakteristik dalam dirinya memiliki daya imajinasi tinggi, rasa ingin tahu, apresiasi pada seni dan petualangan serta memiliki ide yang tidak biasa. Mereka dapat mengumpulkan beberapa pengalaman di masa lalu untuk menghasilkan sesuatu yang baru darinya. Pribadi yang terbuka terhadap pengalaman juga sangat penting bagi anggota UKM MRC dan UKM WSC, lantaran saat membuat desain robot memerlukan imajinasi yang tinggi, memiliki ide yang tidak biasa dan beberapa pengalaman di masa lalu demi menghasilkan sesuatu yang baru. Selanjutnya, penelitian Anjani & Gatari (2019) yang meneliti pada subjek perusahaan *startup*, hasil penelitiannya menyarankan agar perusahaan *startup* perlu meninjau dimensi kepribadian dari para pegawai agar mereka dapat meningkatkan inovasi pada perusahaan. Perusahaan yang ingin menghendaki perilaku kerja inovatif harusnya memperkerjakan inividu dengan karakteristik kepribadian yang relevan dengan *openness* sehingga mereka dapat menumbuhkan potensi yang dimiliki.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemampuan berpikir *divegrent* yang diungkap oleh Torrance (dalam Kaufman 2010) merupakan pemikiran yang berbeda terjadi ketika ide dan asosiasi bergerak ke berbagai arah, dan sebagai hasilnya, ide-ide baru dan orisinal dapat ditemukan. Ciri individu dengan pemikiran yang *divergent* ialah memiliki rasa ingin tahu, memiliki ide yang unik dan orisinil, memiliki banyak pertanyaan dan jawaban yang bervariasi. Sesuai dengan hasil uji regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis H_a2 diterima karena variabel kemampuan berpikir *divergent* memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku inovatif. Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan kemampuan berpikir *divergent* memiliki dampak yang positif terhadap perilaku inovatif. Sesuai dengan penelitian Behestifar dan Zare (2013) yang mengatakan bahwa kreativitas yang dimiliki anggota organisasi dapat memberi kontribusi yang sangat berpengaruh terhadap organisasi. Kreativitas yang dimiliki individu berpikir *divergent* akan berkembang dengan seiring berjalannya waktu, dan tugas dari organisasi ialah memberi kesempatan pada anggota untuk menyalurkan kreativitasnya sehingga terbentuklah perilaku inovatif pada anggota organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Haqqoh (2016) yang meneliti berpikir *divergent* dengan stres kerja, hasil penelitiannya mengatakan bahwa saat berada dilingkungan kerja mengalami tekanan, individu dengan kemampuan berpikir *divergent* akan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan dikerjakan secara bersamaan. Individu dengan kemampuan berpikir *divergent* akan melepaskan sugesti pada diri sendiri bahwa ia mampu untuk mengatasi tugas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dibebankan kepadanya, setelah itu ia akan mengerjakan tugas tersebut dengan merancang cara yang tepat dan efisien. Tekanan dari pembina dalam lingkungan organisasi merupakan salah satu masalah yang biasa dihadapi anggota UKM MRC dan UKM WSC saat mengerjakan robot, sehingga anggota UKM sudah selayaknya memiliki kemampuan berpikir *divegernt* untuk dapat meminimalisir kecemasan dalam menyelesaikan masalah atau tugas-tugas dalam pekerjaan.

Melihat pada hasil penelitian, diketahui hasil pada variabel *openness to experience* memiliki kategori tinggi sebesar 18,1%, kategori sedang sebesar 71,3% dan kategori rendah sebesar 10,6%. Sedangkan pada variabel berpikir *divegrent* memiliki kategori tinggi sebesar 9,6%, kategori sedang sebesar 66% dan kategori rendah sebesar 24,5%. Dan pada variabel perilaku inovatif memiliki kategori tinggi sebesar 30,9%, kategori sedang sebesar 59,6% dan kategori rendah sebesar 9,6%. Dari pemaparan tersebut, UKM MRC dan UKM WSC memiliki tingkat *openness* pada kategori sedang dengan presentase 71,3%. Lalu pada variabel berpikir *divergent* memiliki kategori sedang dengan presentase 66% dan pada variabel perilaku inovatif UKM MRC dan UKM WSC terletak pada kaetgori sedang dengan presentase 59,6%.

Sebagai halnya untuk menambah hasil temuan dalam penelitian terkait subjek yang diteliti, penulis menjelaskan sebagian uraian hasil analisis deskripsi berdasarkan demografi subjek yakni karakteristik subjek berdasarkan usia, jenis kelamin, jurusan dan masa kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Merujuk pada hasil analisis deskripsi karakteristik subjek berdasarkan usia, dapat diketahui tingkat inovatif yang tinggi pada UKM MRC dan UKM WSC berada pada usia 20 tahun diikuti usia 21 tahun. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ng dan Feldman (2009) yang mengungkapkan bahwa usia berhubungan dengan perilaku inovatif. Semakin meningkatnya usia seseorang, maka semakin mungkin ia menampilkan perilaku inovatif. Seperti diketahui bahwa perilaku inovatif adalah suatu upaya yang terencana dan dirancang untuk dapat memberikan ide, mempromosikan dan merealisasikannya dilingkup organisasi. Selain itu, perilaku inovatif mengandung inisiatif anggota untuk mampu menunjukkannya dan membutuhkan keberanian tersendiri agar perilaku tersebut diterima di lingkungannya. Pada anggota baru atau yang usianya masih muda kebanyakan masih mencari bentuk dan belajar untuk berpendapat karena mereka juga masih harus membuktikan ide-idenya (Etikariena, 2018).

Sementara pada hasil snalisis deskripsi karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin, terdapat hasil data deskripsi yang menyatakan bahwa tingkat perilaku inovatif tinggi berada di jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan didalam UKM MRC dan UKM WSC lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Østegaard, Timmerman dan Kristinsson (2011) yang meneliti *employee diversity* dan inovasi mengungkapkan bahwa jenis kelamin memiliki hubungan yang positif dengan perilaku inovatif. Anggota laki-laki atau anggota perempuan mampu menunjukkan probabilitas yang sama. Selain itu, ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemungkinan jenis kelamin berperan sebagai moderator dan bukan prediktor (Ng & Feldman, 2013). Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Karena menurut penelitian Etikariena (2018) jenis kelamin pada anggota organisasi tidak memiliki perbedaan yang signifikan untuk mampu menunjukkan perilaku inovatif. Hal ini juga mengkonfirmasi isu yang mengulas adanya perbedaan performa kerja antara laki-laki dengan perempuan, menurut Robbins & Judge (2015) terdapat perbedaan performa kerja antara perempuan yang diduga lebih mampu menunjukkan performa kerja yang baik dibandingkan laki-laki. Dalam hal ini perlu dikaitkan dengan jenis tugas yang dihadapi. Juga dengan kepribadian dari anggota yang bersangkutan.

Kemudian pada hasil analisis deskripsi karakteristik subjek berdasarkan jurusan, diketahui bahwa penelitian pada perilaku inovatif dengan subjek mahasiswa teknik tergolong masih cukup terbatas, selama ini penelitian perilaku inovatif meneliti tentang perilaku kerja inovatif dalam perusahaan. Namun hasil uji regresi menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Charles (2014) yang meneliti perilaku inovatif dengan *self-efficacy* pada mahasiswa program sains, teknologi, teknik dan matematika (STEM). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi dalam penulisan laporan sains akan menjadi lebih inovatif karena mahasiswa akan lebih mampu mengenali masalah di bidangnya dan menghasilkan ide-ide

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baru, mempromosikan ide-ide baru kepada kolega serta dapat digunakan untuk kepentingan bersama. Mahasiswa teknik mempunyai potensi untuk membantu para pendidik teknik dalam merancang program yang dapat menginspirasi inovasi dan kreativitas (Ragusa, 2011).

Sedangkan pada hasil analisis deskripsi karakteristik subjek berdasarkan masa kerjanya, ditemukan bahwa perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC dengan masa kerja 1 tahun memiliki nilai perilaku inovatif yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan UKM MRC dan UKM WSC mengadakan rekrutmen setiap satu tahun sekali. Dan syarat untuk bisa mengikuti lomba minimal satu tahun mengikuti organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Etikariena (2018) yang menyatakan bahwa masa kerja menjadi satu hal yang signifikan untuk memunculkan perilaku inovatif. Semakin lama anggota mengikuti organisasi akan semakin stabil untuk menampilkan perilaku inovatif. Selain itu, Woods (2018) menyatakan bahwa masa kerja sangat berhubungan dengan perubahan tuntutan pekerjaan yang dapat menjadi latarbelakang pemunculan perilaku kerja inovatif. Pada konteks perilaku inovatif, tugas-tugas yang berhubungan dengan inovasi merupakan suatu tantangan bagi anggota baru dibanding dengan anggota yang lebih lama berada pada organisasi (Woods, et al., 2018). Anggota dengan masa kerja lebih lama memiliki keuntungan lebih memahami proses, sistem dan struktur yang ada pada organisasi, yang dapat membantu untuk berinovasi sesuai dengan pekerjaan mereka (Zhou, & Oldham, 2001).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil pada penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebar kuesioner secara *online* pada *googleform* dan tidak dapat bertatap muka secara langsung dengan subjek penelitian. Hal tersebut memberi kemungkinan bahwa subjek ingin mengajukan pertanyaan terkait aitem yang belum dapat dipahami dan memungkinkan terjadi salah persepsi dalam memahami maksud dari aitem.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
2. Terdapat hubungan antara kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
3. Terdapat hubungan antara kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan perilaku inovatif pada UKM MRC dan UKM WSC Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

B. Saran

Berdasarkan uraian pembahasan dari hasil penelitian, maka penulis menyusun saran sebagai berikut:

1. Bagi UKM MRC dan UKM WSC di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

   Bagi UKM MRC dan UKM WSC di PPNS diharapkan tetap menjaga dan meningkatkan perilaku inovatif dengan membiasakan diri dari berbagai hal baru, termasuk kritik dan saran dari dosen, pembina, kakak tingkat yang lebih berpengalaman dan antar anggota dalam organisasi agar dapat terus berkembang dan dapat menyelesaikan tantangan dengan baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Diharapkan juga untuk memberikan wawasan yang luas dengan mengenalkan robot yang pernah diciptakan saat lomba mulai dari mengkonsep pembuatan robot hingga cara mengendalikan robot kepada anggota yang baru bargabung agar menjadi lebih inovatif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, jika ingin meneliti tentang perilaku inovatif sebagai variabel terikat diharapkan untuk mencari subjek pada organisasi kemahasiswaan atau suatu jurusan tertentu (bukan perusahaan) dan mencari variabel bebas lain yang dapat diambil dari faktor perilaku inovatif pada level individu guna memperluas kajian perilaku inovatif dan dapat mengembangkan aitem yang lebih luas dan variatif.

3. Bagi Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Bagi PPNS, diharapkan dapat memfasilitasi mahasiswa guna meningkatkan kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent* dengan memberikan sarana prasarana yang mencukupi dan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kepribadian *openness to experience* dan kemampuan berpikir *divergent.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, I., Omar, R., & Panatik, S. A. (2016). A literature review on personality, creativity and innovative behavior. *International Review of Management and Marketing*, *6*(1), 177–182.

Anderson, N., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(2), 147–173. https://doi.org/10.1002/job.236

Anjani, S., & Gatari, E. (2019). HUBUNGAN OPENNESS DAN CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF: PERAN MODERASI DARI MASA KERJA PADA PERUSAHAAN STARTUP. *Jurnal Psikologi Talenta*, *4*(2).

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Employee Creativity: A compulsory Factor in Organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, *5*(2), 242–247.

Charles, O. (2014). Science Self-Efficacy and Innovative Behavior (IB) in Nigeria College Students Enrolled in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Programs. *DISSERTATION*. https://doi.org/10.1038/132817a0

De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, *10*(1), 41–64. https://doi.org/10.1108/14601060710720546

Deyoung, C. G., Quilty, L. C., Peterson, J. B., & Gray, J. R. (2014). Openness to experience, intellect, and cognitive ability. *Journal of Personality Assessment*, *96*(1), 46–52. https://doi.org/10.1080/00223891.2013.806327

Dincer, H., Gencer, G., Orhan, N., & Sahinbas, K. (2011). The significance of emotional intelligence on the innovative work behavior of managers as strategic decision-makers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *24*, 909–919. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.052

Etikariena, A. (2018). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, *17*(2), 107–118. https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118

Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, *18*(2), 77. https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463

Haqqoh, A. (2016). STRES KERJA KARYAWAN DAN KEMAMPUAN BERPIKIR DIVERGEN. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *4*(1), 16–30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. Den. (2008). Innovative Work Behavior : Measurement and Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*, *November*, 1–27.

Kaufman, J. C., & Sternberg, R. J. (2010). *The Cambridge Handbook of Creativity*.

Khatri, P., & Dutta, S. (2018). Divergent Thinking- It's Time to Change the Box! *Research Review: International Journal of Multidisciplinary*, *03*(10), 1003–1011.

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, *2*(3), 284–296. https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660

McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). *An Introduction to the Five-Factor Model and Its Application*. 176–215.

Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik: 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows* (D. H. Nur (ed.); 2nd ed.). Zifatama jawara.

Olakitan, O. O. (2011). An Examination of the Impact of Selected Personality Traits on the Innovative Behaviour of Entrepreneurs in Nigeria. *International Business and Management*, *3*(2), 112–121. https://doi.org/10.3968/j.ibm.1923842820110302.075

Onne Janssen. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness nd innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*, 287–302. https://doi.org/10.1016/j.aquaculture.2010.01.018

Purba, S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Kinerja*, *13*(2), 150–167.

Ragusa, G. (2011). Work in progress - Engineering creativity and propensity for innovative thinking and design in engineering students. *Proceedings - Frontiers in Education Conference, FIE*, 10–13. https://doi.org/10.1109/FIE.2011.6142965

Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology*, *53*(4), 518–528. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00185.x

Siswanto, A. F. (2013). *Pengaruh masing-masing faktor kepribadian Five Factor Model Pada Coping Remaja*.

Solso, R., Maclin, O., & Maclin, M. (2007). Psikologi Kognitif. In *Psikologi Kognitif*.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Woods, Stephen A. Michael, Mustafa. Neil, R. Anderson. Benjamin, S. (2018). Innovative Work Behavior and Personality Traits: Examining the Moderating Effects of Organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*, *33*, 29–42. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*, *33*(1), 29–42. https://doi.org/10.1108/JMP-01-2017-0016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id