BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

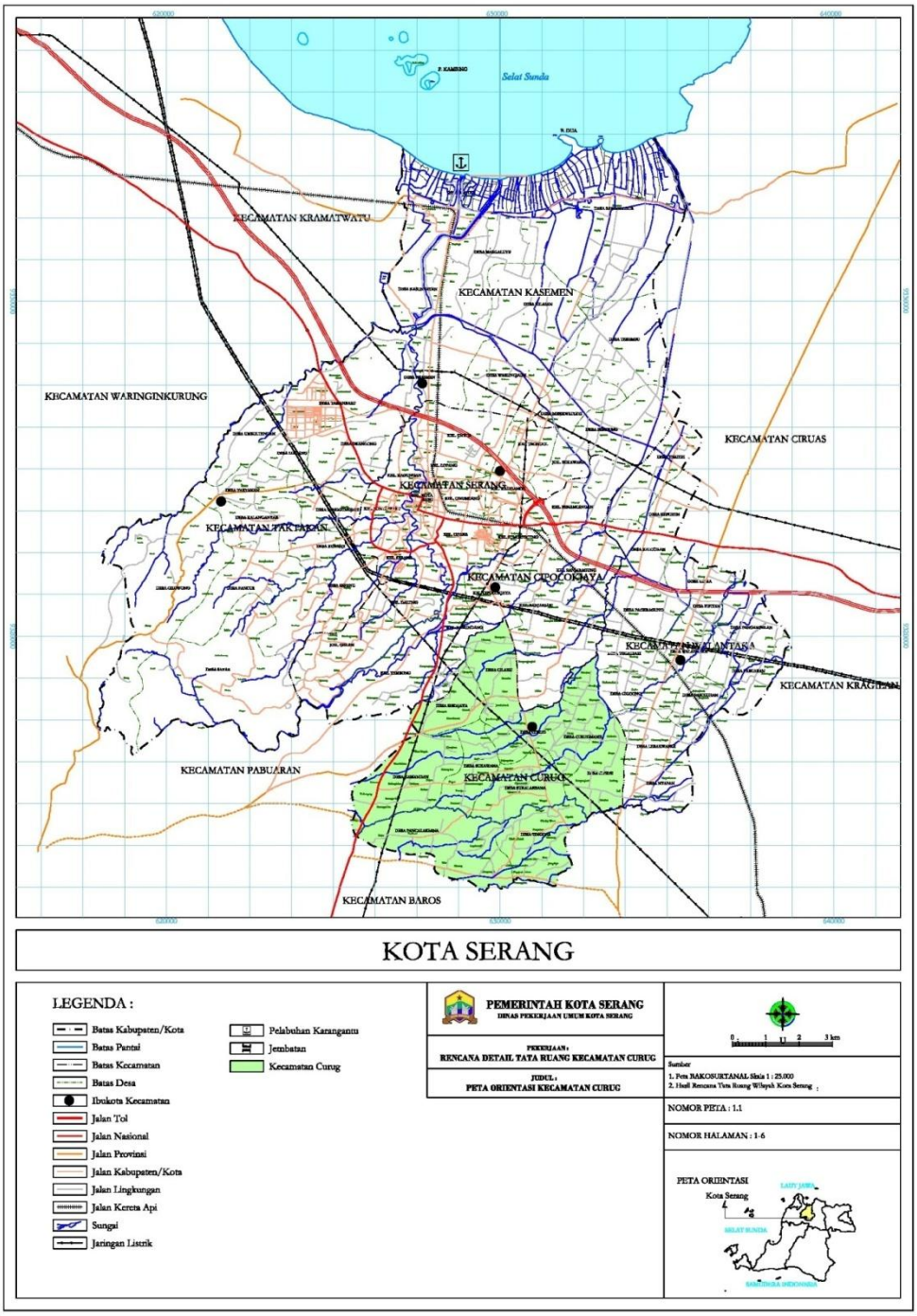
4.1.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Kota Serang merupakan sebuah kota yang sedang berkembang dalam bidang pembangunan. Serang sendiri adalah ibu kota dari provinsi Banten. Kota Serang secara geografis terletak pada bagian ujung barat laut Pulau Jawa atau antara 105^0 71^I – 106^O 41^I BT dan 5^0 21^I – 60^0 21^I LS, Dapat dikatakan kota Serang terdapat diposisi yang strategis yaitu pada jalur utama pulau jawa (Jalan arteri primer) dan pada jalur jalan tol Jakarta Merak sehingga kota Serang sangat sering dikunjungi oleh pengunjung dari luar Kota. Secara Administrasi Batas-batas Kota Serang adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : berbatasan dengan Laut Jawa (Teluk Banten)
- Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kecamatan Baros
- Sebelah Barat : berbatasan dengan Kramatwatu dan Gunungsari
- Sebelah Timur : berbatasan dengan Kecamatan Ciruas

Dan untuk Lebih jelasnya batas administrasi Kota Serang dapat dilihat Pada Gambar 4.1 berikut ini.

Gambar 4.1
Batas Administrasi Kota Serang



Sama halnya dengan kota lain yang sedang berkembang di Indonesia, Kota Serang khususnya pada saat ini banyak melakukan pembangunan infrastruktur dalam penataan kota yang lebih baik, dan secara umum pembangunanpun berlanjut pada tingkat Provinsi Banten. Peran pembangunan dan tata kota tidak terlepas dari peran sebuah Konsultan Perencanaan Arsitektur. Hal ini menyebabkan terjadinya persaingan bisnis di bidang jasa konsultasi Arsitektur. Data INKINDO menyebutkan bahwa pada tahun 2012 jumlah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Konsultasi Arsitektur di Provinsi Banten berjumlah 80 Perusahaan.

Ketatnya Persaingan Bisnis Jasa Perencanaan Konsultasi Arsitektur di Kota Serang membuat perusahaan harus berfikir kreatif dan inovatif dalam menjalankan bisnisnya, maka dari itu diambil 5 perusahaan konsultasi Jasa Arsitektur di Kota Serang yang mengambil projek pembangunan di lingkungan pemerintahan untuk di uji tingkat pengaruh kreatifitas inovasi serta kinerja Karyawannya.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara kepada responden. Populasi yang dijadikan sampel pada penelitian ini berjumlah 122 orang. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai tetap yang berada perusahaan konsultan perencanaan Arsitektur di Kota Serang Banten yaitu; Pt. Panca Guna Duta, CV. Sigma Karya Design, CV. Eka Dwi Satya, CV. Multi Guna Karya, dan CV. Buana Cakra Konsultan. Kelima Perusahaan tersebut mempunyai kesamaan dalam bidang pekerjaan dan pengambilan projek yang dikerjakan, dimana kelima perusahaan tersebut sama-sama mengambil pekerjaan yang di sediakan oleh pemerintah melalui lelang/tender projek.

Berikut adalah Company Profile dari perusahaan yang diteliti

1. PT Panca Guna Duta

PT. Panca Guna Duta Merupakan Konsultan yang turut berperan dalam pengembangan Daerah dan Nasional melalui pelayanan konsultansi yang bergerak di berbagai aspek bidang, baik Konstruksi maupun Non Konstruksi seperti Studi Kelayakan, Perencanaan, Detail Desain, Pemetaan, Pengawasan teknik, serta manajemen dan Konsultansi Ekonomi. Didirikan pada tanggal 29 Juni 1985. Perusahaan Sendiri beralamat di Jalan KH.Abdul Fatah hasan No 2A Hoyama Serang

PT. Panca Guna Duta menawarkan secara professional konsultan dalam dua klasifikasi yaitu jasa konsultasi Konstruksi dan Non-Konstruksi.Klasifikasi jasa konsultasi konstruksi terdiri atas pelayanan bidang Arsitektur, Sipil serta Tata Ruang sedangkan untuk non-konstruksi terdiri atas bidang Pengembangan Pertanian & Pedesaan, Transportasi, Telematika, Kepariwisataan, Perindustrian & Perdagangan, Pendidikan, serta Kependudukan baik itu pekerjaan mencakup perencanaan, pengaturan, pengarahan dan pengawasan sumber-sumber proyek anda untuk mencapai tujuan dan obyektivitas yang benar-benar terdefinisi.

PT. Panca Guna Duta akan menangani semua aspek sumber daya manajemen. Pada langkah awal yang paling penting adalah untuk memahami kebutuhan dan visi klien. Dari sebuah konsep selanjutnya berkembang menjadi langkah perencanaan dimana ditentukan syarat-syarat, kualitas kerja dan sumber daya yang akan dibutuhkan.

2. CV. Sigma Karya Design

CV sigma Karya Design Beralamat di jalan Atut Sulastri Raya F1 No.3 Serang ini mempunyai misi untuk menjadi perusahaan publik yang menjunjung tinggi norma, budaya, etika dan kualitas terbaik dalam memberikan Pelayanannya. CV sigma Karya Design merupakan perusahaan lokal Kota Serang yang telah banyak mengerjakan proyek di kawasan Provinsi Banten.

Secara garis besar, tujuan dari pelayanan Perusahaan adalah untuk meyakinkan bahwa keahlian perusahaan ini akan berhasil menjadikan visi-visi proyek menjadi kenyataan sesuai dengan anggaran dana yang tersedia, tepat waktu, pada level teknologi dan performansi yang diinginkan disamping pula mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia dengan cara yang paling efecktif dan efisien.

3. CV. Eka Dwi Satya

CV Eka Dwi Satya Adalah perusahaan yang telah lama bergerak dibidang jasa Konstruksi Perencanaan dan Pengawasan baik itu bangunan, Landscape ataupun tata kota. Awal mulanya perusahaan ini bermarkas di Kota tangerang Provinsi Banten, Namun dikarenakan adanya berbagai macam kondisi CV. Eka Dwi Satya Pindah menuju Kota Serang Pada Tahun 2003.

Misi dan tujuan dari perusahaan ini adalah memberikan pelayanan terbaik terhadap klien dan berperan aktif dalam menyumbangkan ide dan gagasan yang

diimplementasikan terhadap lingkungan, untuk menciptakan lingkungan yang asri ramah dan nyaman

4. CV. Multi Guna Karya

CV Multi Guna karya merupakan perusahaan jasa Konsultasi yang Dibentuk Tahun 2008 oleh Bapak Andri Setiadi. Kiprah Perusahaan di bidang jasa konsultasi terbilang baik. untuk projek yang dikerjakan CV Multi Guna Karya lebih sering mengambil projek perencanaan pembangunan. Hal ini sesuai dengan misi dan tujuan dari perusahaan yakni membuat ahli berfikir kreatif untuk menciptakan desain yang yang ramah lingkungan dan berguna bagi orang banyak

5. CV. Buana Cakra Konsultan

CV. Buana Cakra Konsultan adalah konsultan yang terbilang baru bergerak dibidang perencanaan dan pembangunan. Konsultan yang baru berdiri pada tahun 2010 ini lebih banyak mengerjakan projek pengawasan konstruksi di lapangan. Namun tidak jarang Perusahaan ini mengerjakan projek perencanaan dan perancangan bahkan lingkup pekerjaannya pun tidak hanya di kota Serang melainkan Provinsi Banten. Sebagai contoh CV. Buana Cakra Konsultan mengerjakan salah satu SMP Negri di Kota Tangerang yaitu SMP Negri 21 pada tahun 2012.

Misi perusahaan sendiri adalah menjadi perusahaan yang inovatif, berkualitas dan belajar terhadap pengalaman yang baru agar selalu termotivasi untuk melangkah lebih maju.

4.2 Karakteristik Responden

Sebelum memulai pegolahan data, terlebih dahulu dilakukan pemilihan karakteristik responden, dimana karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai anggapan yang sama ataukah tidak. Data yang diambil untuk sebagai karakteristik responden dalam penelitian ini adalahh jenis kelamin, umur, pendidikan tertinggi, dan Masa Kerja

Untuk penyajiannya sendiri dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nama Perusahaan	Jenis Kelamin			
	Laki-Laki		Perempuan	
	F	%	F	%
PT. Panca Guna Duta	32	26.23	2	1.64
CV. Sigma Karya Design	22	18.03	3	2.46
CV. Eka Dwi Satya	18	14.75	2	1.64
CV. Multi Guna Karya	20	16.39	2	1.64
CV. Buana Cakra konsultan	18	14.75	3	2.46
Total	110	90.16	12	9.84

Sumber: Hasil Pengolahan data 2014

Tabel 4.1 Berdasarkan jenis kelamin responden menunjukan bahwa jumlah responden laki-laki di PT. Panca Guna Duta sebesar 26.23% sedangkan responden perempuan sebesar 1.64% dari jumlah total frekuensi 5 perusahaan, jumlah responden laki-laki di CV. Sigma Karya Design sebesar 18.03% sedangkan responden perempuan sebesar 2.46% dari jumlah total frekuensi 5 perusahaan, jumlah responden

laki-laki di CV. Eka Dwi Satya sebesar 14.75% sedangkan responden perempuan sebesar 1.64% dari jumlah total frekuensi 5 perusahaan, jumlah responden laki-laki di CV. Multi Guna Karya sebesar 16.39% sedangkan responden perempuan sebesar 1.64% dari jumlah total frekuensi 5 perusahaan, dan jumlah responden laki-laki di CV. Buana Cakra Konsultan sebesar 14.75% sedangkan responden perempuan sebesar 2.46% dari jumlah total frekuensi 5 perusahaan.

Berdasarkan data diatas diperoleh frekuensi jenis kelamin secara keseluruhan dimana total frekuensi pegawai berjenis kelamin laki-laki sebesar 90.16% (110 orang) dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebesar 9.84% (12 orang) ini menunjukan bahwa lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan, hal ini terjadi karena bekerja di sebuah kantor konsultan diperlukan mobilitas yang tinggi dan fisik yang kuat karena tidak jarang selain bekerja di kantor para pegawai juga bekerja dilapangan.Data ini didukung dengan kondisi yang terjadi dilapangan, sebagian besar projek yang dikerjakan oleh perusahaan dikerjakan oleh pegawai laki-laki dan tidak hanya berada di kota Serang namun lebih ke area Provinsi Banten. Beberapa pegawai yang tinggal di kota Serang pulang pergi untuk menuju lokasi proyek di kota lain seperti Kota Pandeglang, Rangkas Bitung, Lebak, Cilegon, Tangerang dan kota Lain sekitarnya, sehingga kekuatan fisik, mental dan stamina benar-benar sangat diperlukan untuk mengerjakan projek luar kota tersebut. Untuk pegawai perempuan kebanyakan posisi yang ditempati adalah sebagai admin perusahaan sehingga pekerjaan yang dikerjakan kebanyakan di dalam kantor.Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat lebih jelas pada *bar chart* di gambar 4.1

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

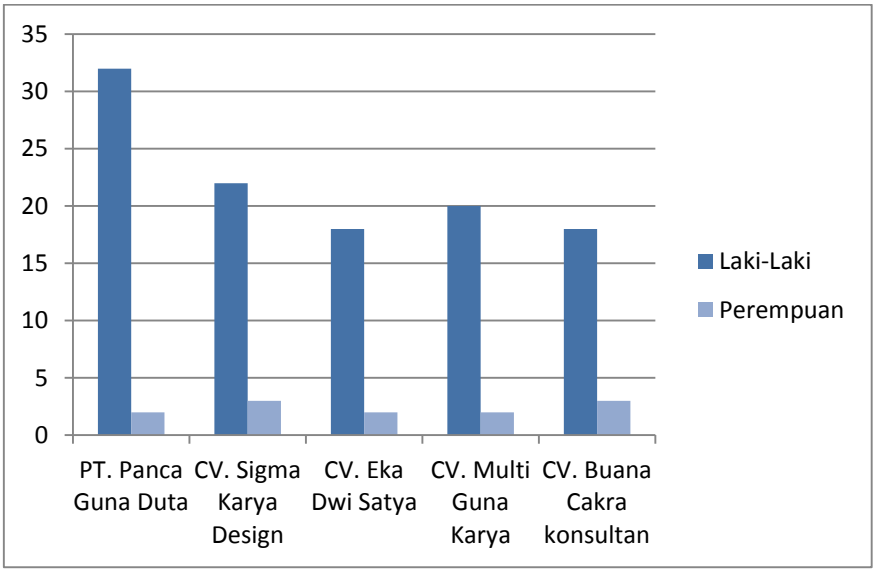
Nama Perusahaan	UMUR									
	<20		20-29		30-39		40-49		>50	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PT. Panca Guna Duta	5	4.10	8	6.56	13	10.66	7	5.74	1	0.82
CV. Sigma Karya Design	2	1.64	8	6.56	8	6.56	5	4.10	2	1.64
CV. Eka Dwi Satya	2	1.64	5	4.10	9	7.38	4	3.28	0	0.00
CV. Multi Guna Karya	3	2.46	5	4.10	7	5.74	7	5.74	0	0.00
CV. Buana Cakra konsultan	2	1.64	5	4.10	8	6.56	6	4.92	0	0.00
Total % keseluruhan	14	11.48	31	25.41	43	36.89	31	23.77	3	2.46

Sumber: Hasil Pengolahan data 2014

Usia responden berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukan para pegawai mayoritas berada pada usia 30-39 tahun yakni sebesar 36.89%, kemudian diikuti usia 20-29 yangmempunyai jumlah persentase sebesar 25.41%, disusul dengan usia 40-49 yang mempunyai persentase sebesar 23.77%, kemudian usia <20 sebesar 11.48% dan terakhir pegawai yang berusia >50 dengan persentase 2.46%. kelompok usia dapat dianalisa sebagai subkultur (Olson dan Peter dalam Asep Lili Munandar 2010, p111), karena orang-orang yang berada dalam usia kelompok tertentu memiliki perilaku dan nilai yang khas. Usia 30-39 dapat dikategorikan karyawan muda yang memiliki kreativitas, pengalaman dan semangat kerja yang tinggi serta lebih dinamis. Banyaknya pegawai muda di dalam perusahaan disebabkan oleh perusahaan yang belum lama terbentuk dan juga jenis proyek yang dikerjakan. Perusahaan-perusahaan yang diteliti banyak mengerjakan projek dengan dana pagu projek diantara 250-500 juta sehingga tenaga ahli yang berada di dalam perusahaan diyakini cukup untuk mengerjakan projek itu sendiri. Tenaga ahli yang lebih berpengalaman biasanya

ditunjuk untuk mengerjakan projek tertentu atau projek dengan dana yang lebih tinggi dengan perjanjian sistem kontrak untuk pekerjaan tersebut.

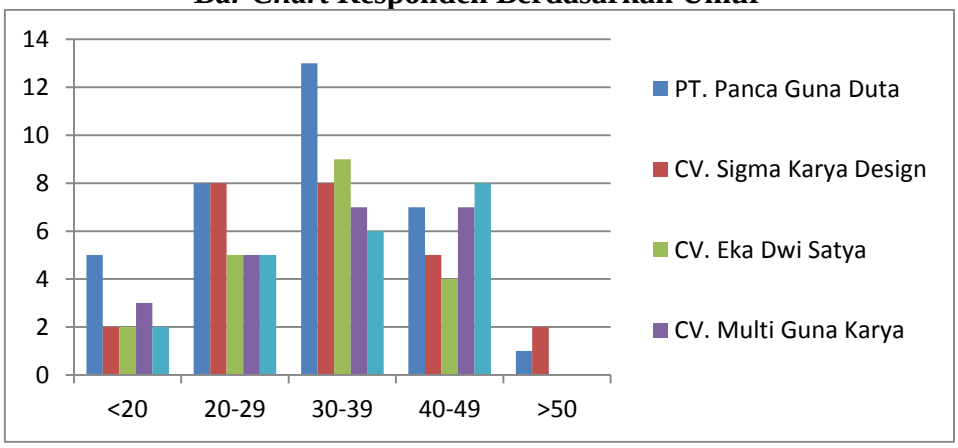
Gambar 4.2
***Bar Chart* Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan data 2014

Dataresponden berdasarkan umur dapat dilihat lebih jelas pada *bar chart* yang berada di gambar 4.3

Gambar 4.3
***Bar Chart* Responden Berdasarkan Umur**



Sumber: Hasil Pengolahan data 2014

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Nama Perusahaan	Pendidikan					
	SMA-D3		S1		S2	
	F	%	F	%	F	%
PT. Panca Guna Duta	10	8.20	20	16.39	4	3.28
CV. Sigma Karya Design	7	5.74	16	13.11	2	1.64
CV. Eka Dwi Satya	8	6.56	10	8.20	2	1.64
CV. Multi Guna Karya	6	4.92	15	12.30	1	0.82
CV. Buana Cakra konsultan	7	5.74	13	10.66	1	0.82
Total	38	31.15	74	60.66	10	8.20

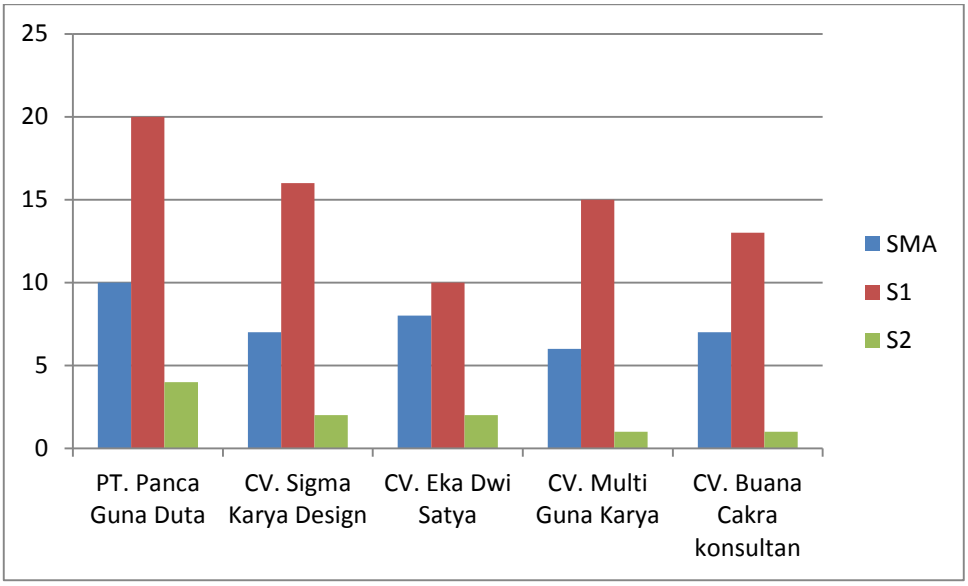
Sumber: Hasil Pengolahan data 2014

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa keadaan tingkat pendidikan responden lebih banyak yang berpendidikan S1 kebawah dibandingkan dengan yang berpendidikan S2 keatas. Responden yang mempunyai latar pendidikan SMA-D3 sebanyak 31.15%, responden berlatar belakang S1 sebanyak 60.66%, dan responden yang berlatar belakang S2 sebanyak 8.20%. Pegawai di perusahaan yang mempunyai latar belakang pendidikan S1 lebih banyak karena mereka menempati posisi sebagai perancang dan juga pengawas. Pegawai yang bertugas sebagai perancang terbagi kedalam dua kategori yakni perancang bangunan dan perancang/penataan kota. Posisi perancang bangunan biasanya berasal dari lulusan teknik arsitektur, Teknik Sipil serta Teknik Elektro yang biasa mengerjakan mekanikal dan elektrikal bangunan, untuk bagian penataan kota latar belakang pendidikan para pegawai berasal dari teknik planologi atau perencanaan wilayah dan kota. Untuk latar belakang pegawai dengan pendidikan SMA-D3 biasanya menempati posisi sebagai *drafter(Juru Gambar)* atau office boy, sedangkan untuk pegawai yang berpendidikan S2 atau lebih biasanya mereka mengerjakan projek-projek tertentu dan

berperan sebagai tenaga ahli. Untuk lebih jelasnya responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada *bar chart* di gambar 4.4

Gambar 4.4

***Bar Chart* Responden Berdasarkan Pendidikan tertinggi**



Sumber: Hasil Pengolahan data 2014

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa masa kerja responden antara 1-5 tahun sebesar 64.75%, masa kerja antara 6-10 tahun sebesar 25.41% dan masa kerja 11 > tahun sebesar 9.84%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa secara umum karyawan diperusahaan konsultan arsitektur kota Serang banyak yang baru bergabung dengan perusahaan. Hal lain yang mempengaruhi massa kerja karyawan adalah tahun berdirinya perusahaan dimana PT Panca Guna Duta Berdiri Pada tahun 1985, CV Sigma Karya Design Berdiri Tahun 2000, CV Eka Dwi Satya berdiri tahun 2003, CV Multi Guna karya berdiri tahun 2009 dan CV Buana Cakra konsultan berdiri tahun 2011. Tahun berdirinya perusahaan berdampak pada tenaga sumber daya manusia yang berada di perusahaan tersebut. Kebanyakan perusahaan

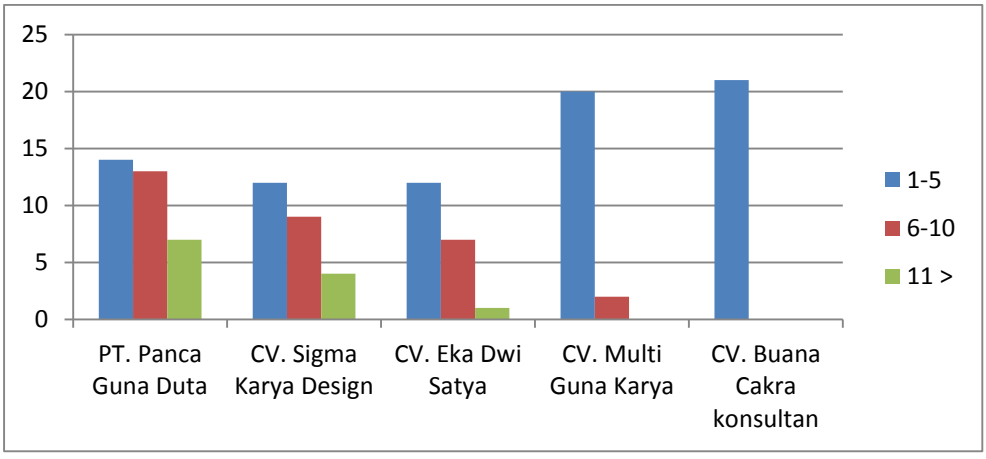
memperkerjakan SDMnya dengan taraf pendidikan S1 karena latar belakang pendidikan S1 dianggap telah memenuhi kriteria yang dibutuhkan, untuk pegawai yang berlatar belakang pendidikan S2 biasanya dipekerjakan pada projek-projek tertentu dengan menggunakan sistem kontrak kerja, hal ini dianggap prusahaan lebih meringankan pengeluaran biaya tiap bulannya.Untuk lebih jelasnya data masa kerja karyawan dapat dilihat pada *bar chart* di gambar 4.5

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Nama Perusahaan	Tahun					
	1-5		6-10		11>	
	F	%	F	%	F	%
PT. Panca Guna Duta	14	11.48	13	10.66	7	5.74
CV. Sigma Karya Design	12	9.84	9	7.38	4	3.28
CV. Eka Dwi Satya	12	9.84	7	5.74	1	0.82
CV. Multi Guna Karya	20	16.39	2	1.64	0	0.00
CV. Buana Cakra konsultan	21	17.21	0	2.46	0	0.00
Total	79	64.75	31	25.41	12	9.84

Sumber: Hasil Pengolahan data 2014

Gambar 4.5
***Bar Chart* Responden Berdasarkan Masa Kerja**



Sumber: Hasil Pengolahan data 2014

4.3 Deskipsi Variabel Penelitian

Untuk mempermudah dalam memberikan penilaian terhadap data yang telah terkumpul, maka dilakukan terlebih dahulu analisis deskriptif. Analisis deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian. Tahap yang dilakukan adalah melakukanpenilaian terhadap data hasil tanggapan responden, dengan cara pengklasifikasian terhadap jumlah skor tanggapan responden. Jumlah skor-jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian terhadap setiap item pernyataan. Adapun penentuan kriteria penilaian skor jawaban responden didasarkan pada persentase skor aktual terhadap skor ideal, dimana skor aktual diperoleh dari tanggapan aktual responden sementara skor ideal adalah skor maksimum yang diperoleh dari 122 responden. Prinsip pengklasifikasian persentase bobot skor tanggapan responden (Sugiono, 2005).

Kriteria yang digunakan dalam penilaian persentase skor item pernyataan disesuaikan dengan indikator masing-masing, seperti Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang Baik dan Tidak Baik yang disusun berdasarkan rentang skor seperti pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

NO	%Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00-36.00	Tidak baik
2	36.01-52.00	Kurang baik
3	52.01-68.00	Cukup
4	68.01-84.00	Baik
5	84.01-100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007 : 84)

4.3.1 Deskripsi Variabel Anteseden (Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, Kemampuan Perusahaan)

Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena apabila faktor-faktor tersebut telah terpenuhi tidak menutup kemungkinan akan menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi para pegawai. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kenyamanan dan kemanan dalam bekerja, apabila hal ini terpenuhi maka secara tidak langsung dapat menambah produktifitas para pegawai dalam bekerja. Perhitungan penilaian Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaanini menggunakan 6 item kuesioner dengan penilaian dilakukan oleh 122 responden. Tanggapan penilaian responden terhadap variabel stress kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan

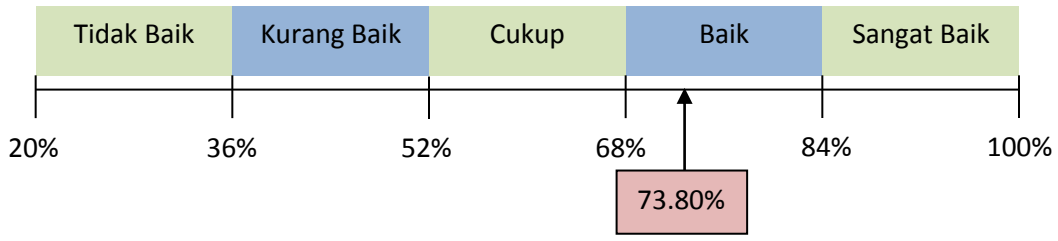
Indikator Variabel Anteseden	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Faktor lingkungan	903	1220	74.01%	Baik
pimpinan	446	610	73.11%	Baik
budaya organisasi,	466	610	76.39%	Baik
struktur organisasi	472	610	77.37%	Baik
kemampuan perusahaan	414	610	67.86%	Cukup
Total	2701	3660	73.79%	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Berdasarkan Hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kondisi Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan mempunyai rata-rata skor sebesar 73.79%. Hal ini menunjukan bahwa peran Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan menurut responden berpengaruh tinggi, namun apabila dilihat dari *range* kategori dapat dikatakan tidak terlalu tinggi atau sedang, karena rata-rata skor berada sedikit diatas kategori cukup. Budaya organisasi dan struktur organisasi merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap situasi di lingkungan pekerjaan dengan nilai persentase sebesar 77.37% dan76.39% secara berturut-turut, sedangkan kemampuan perusahaan tidak dianggap terlalu berpengaruh oleh responden terhadap situasi di lingkungan pekerjaan.

Posisi Tanggapan responden terhadap Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan dapat lebih jelas dilihat pada garis bar chart di gambar 4.6

Gambar 4.6
Garis posisi bar chart Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan



Selanjutnya secara lebih detail akan dirinci pada beberapa tabel berikut ini:

4.3.1.1 Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan tindakan yang akan dilakukan oleh seseorang. Tingkat dampak lingkungan dan tingkat terpenuhinya fasilitas di perusahaan terhadap karyawan dijadikan tolak ukur terhadap para responden. Untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap faktor lingkungan dapat dilihat pada tabel 4.7.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diambil contoh untuk penghitungan skor aktual, skor ideal dan % skor aktual dari kondisi pekerjaan khususnya pada indikator tingkat dampak lingkungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Faktor Lingkungan

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat dampak lingkungan terhadap karyawan	F	20	37	49	12	4	423
		%	16.39	30.33	40.16	9.84	3.28	69.34
2	tingkat terpenuhinya fasilitas di perusahaan	F	37	52	25	4	4	480
		%	30.33	42.62	20.49	3.28	3.28	78.69
	Akumulasi Jawaban responden	F	57	89	74	16	8	903
		%	23.36	36.475	30.325	6.56	3.28	100
	% skor actual		**74.01%**					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

- Skor actual adalah total jawaban responden (122 orang) dimana telah sesuai dengan kuesioner yang diajukan.
- Skor ideal adalah asumsi pilihan skor tertinggi yang dipilih oleh responden

  5 x 122 orang = 610
- % Skor actual adalah skor actual dibagi skor ideal dikalikan 100%

$$\frac{423}{610}\ x\ 100 = 69.34\ \%$$

Dilihat dari perbandingan jumlah skor actual terhadap skor ideal dapat diketahui bahwa responterhadap faktor lingkungan di konsultan arsitektur kota Serang termasuk dalam kategori tinggi. Para responden mengganggap bahwa mereka memerlukan lingkungan yang nyaman dan kondusif agar dapat melakukan perkejaan dengan baik. Sebagai contoh apabila fasilitas kerja karyawan diperusahaan terpenuhi dengan baik, maka akan mempermudah pekerjaan karyawan terutama untuk menghasilkan ide yang kreatif dan inovatif. Faktor lingkungan yang terjadi dilapangan sendiri masih terbilang kurang baik. Banyaknya dokumen yang menumpuk dan peralatan projek seperti teodolit, gps dan kertas gambar yang berserakan membuat kondisi lingkungan di dalam kantor menjadi tidak nyaman, alangkah baiknya apabila perusahaan menyediakan tempat khusus untuk menyimpan dokumen tersebut, dan juga memberikan pengarahan kepada karyawannya untuk disiplin membereskan peralatan yang dipakai ke tempatnya semula sehingga tetap tercipta suasana kantor yang nyaman.

4.3.1.2 Faktor Kemampuan Pimpinan

Faktor pimpinan adalah salah satu faktor yang berpengaruh di dalam perusahaan. Jika pemimpin dapat membentuk nilai organisasi yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya. tanggapan responden terhadap kemampuan pimpinan dapat dilihat pada tabel 4.8

Berdasarkan perbandingan jumlah skor actual terhadap skor ideal pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa faktor pimpinan di dalam perusahaan sudah termasuk tinggi. Pemimpin yang *mobile* dan berwibawa dapat merangkul para bawahaannya

untuk bekerja lebih baik, tepat waktu dan juga bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Faktor Pimpinan

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat peranan pemimpin di dalam perusahaan	F	50	16	32	12	12	446
		%	40.98	13.11	26.23	9.84	9.84	73.11
	Akumulasi Jawaban responden	F	50	16	32	12	12	446
		%	40.98	13.11	26.23	9.84	9.84	100
	% skor actual	**73.11%**						

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Kondisi Faktor pimpinan di lapangan ternyata berpengaruh terhadap diri karyawan. Metode memimpinpun beragam, beberapa pimpinan perusahaan menggunakan metode pendekatan langsung terhadap karyawannya, seperti memberikan saran dan masukan kepada karyawan yang sedang menghadapi masalah dengan cara personal, dan ada juga pimpinan yang menggunakan wibawanya dalam memimpin sehingga pemimpin tersebut disegani oleh para karyawan.

4.3.1.3 Faktor Budaya Organisasi

Faktor Budaya organisasi menekankan akan pentingnya hubungan individu dengan budaya atau kebiasaan bekerja di dalam perusahaan. tanggapan responden terhadap faktor budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.9.

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas dan inovasi karyawan termasuk dalam kategori yang tinggi. Disini dapat dilihat bahwa para karyawan telah menganggap penting faktor budaya yang terbentuk

di dalam perusahaan. Kondisi di lapangan kenyataannya masih banyak hal yang perlu dibenahi dalam budaya organisasi di perusahaan seperti menghilangkan kebiasaan negative terlambat datang bekerja.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Faktor Budaya Organisasi

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kreatifitas&inovasi	F	38	48	16	16	4	466
		%	31.15	39.34	13.11	13.11	3.28	76.39
	Akumulasi Jawaban responden	F	38	48	16	16	4	466
		%	31.15	39.34	13.11	13.11	3.28	100
	% skor actual		**76.39%**					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Terkadang pekerjaan yang terlalu banyak membuat karyawan menjadi kerja lembur dan datang terlambat di keesokan harinya, Jadi alangkah baiknya apabila setiap pekerjaan di atur dengan baik sehingga menciptakan budaya tepat waktu yang kondusif.

4.3.1.4 Faktor Struktur Organisasi

Tanggapan responden mengenai pentingnya struktur organisasi di dalam perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.10

Struktur organisasi adalah susunan formal pekerjaan dalam sebuah organisasi. Struktur ini dapat ditampilkan secara visual dalam sebuah bagan organisasi, juga berfungsi melayani berbagai tujuan Stephen P Robin, (2012, p. 265). Menurut skor actual pada tabel 4.10 tingkat kekuatan struktur organisasi terhadap kreatifitas dan inovasi termasuk tinggi,ini memperlihatkan bahwa struktur organisasi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh perusahaan.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Faktor Struktur Organisasi

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat kekuatan struktur organisasi terhadap kreatifitas&inovasi	F	36	54	16	12	4	472
		%	29.51	44.26	13.11	9.84	3.28	77.37
	Akumulasi Jawaban responden	F	36	54	16	12	4	472
		%	29.51	44.26	13.11	9.84	3.28	100
	% skor actual	**77.37%**						

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Dalam kenyataannya ada beberapa perusahaan yang masih belum jelas struktur organisasinya, padahal struktur organisasi yang baik dan terstruktur rapih dapat mempermudah dan memperjelas metode pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Terkadang ketika karyawan mempunyai ide atau masalah dalam pekerjaannya mereka kebingunan kepada siapa mereka akan menyampaikan aspirasi ide dan gagasan tersebut.

4.3.1.5 Faktor Kemampuan Perusahaan

Faktor kemampuan perusahaan memperlihatkan sejauh mana perusahaan dapat meningkatkan keunggulan bersaing dengan perusahaan lain. Tanggapan responden terhadap kemampuan perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Faktor Kemampuan Perusahaan

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat peran aktif perusahaan dalam pengembangan kreatifitas&inovasi	F	26	28	48	8	12	414
		%	21.31	22.95	39.34	6.56	9.84	67.87
	Akumulasi Jawaban responden	F	26	28	48	8	12	414
		%	21.31	22.95	39.34	6.56	9.84	100
	% skor aktual	67.86%						

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Pada tabel 4.11 tingkat peran aktif perusahaan dalam pengembangan kreativitas dan inovasi kemampuan terbilang cukup dengan persentase sebesar 67.86%. Hal tersebut menunjukan bahwa perusahaan tidak terlalu sering mengembangkan kreativitas dan inovasi. Di lapangan sendiri dukungan dari perusahaan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi masih terbilang minim, kurangnya fasilitas pendukung seperti ruangan yang nyaman, space ruang atau *desk* karyawan yang kurang dan sarana pendukung lainnya menjadikan penilaian responden terhadap kemampuan perusahaan tidak terlalu tinggi.

4.3.2 Deskripsi Variabel Kreativitas

Kreativitas adalah suatu proses yang menghasilkan sesuatu yang baru, dalam bentuk suatu gagasan atau suatu objek dalam suatu bentuk atau susunan yang baru (Hurlock dalam Basuki, 2010). Semakin tinggi kreatifitas seseorang maka semakin tinggi pula peran aktifnya dalam mengeluarkan ide-ide baru, oleh karena itu kreativitas merupakan hal penting yang harus tumbuh dilingkungan perusahaan mengingat perusahaan Jasa desain konsultasi Arsitektur sangat memerlukan peran aktif karyawannya untuk selalu berfikirkreatif terutama dalam memecahkan permasalahan perencanaan sebuah desain. Perhitungan penilaian kreativitas pegawai disajikan pada tabel 4.12.

Berdasarkan perbandingan jumlah skor aktual terhadap skor ideal pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa kreativitas karyawan perusahaan konsultan arsitektur di kota serang sudah termasuk dalam kategori yang Baik, yaitu dengan rata-rata persentase nilai yang diraih sebesar 78.69%.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Kreativitas

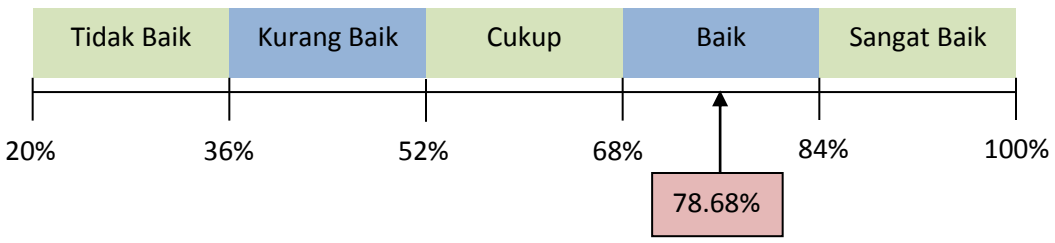
Indikator Kreativitas	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Dorongan,	490	610	80.33	Baik
Pengalaman,	506	610	82.95	Baik
Kemampuan,	442	610	72.46	Baik
Eksperimen,	458	610	75.08	Baik
keterbukaan,	460	610	75.41	Baik
Keinginan	533	610	87.38	Sangat baik
Kepercayaan Diri	522	610	85.57	Sangat baik
Toleransi	429	610	70.33	Baik
Total	**3840**	**4880**	**78.68**	**Baik**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Tingkat frekuensi mengemukakan pendapat memperoleh nilai tertinggi sebesar 85.57% ini memperlihatkan bahwa para pegawai senantiasa ingin mengeluarkan ide-ide baru dalam masalah atau pekerjaan yang sedang dihadapinya, namun dilain pihak tingkat toleransi dalam menghadapi ide-ide baru memiliki persentase terkecil dalam variabel kreativitas. Hal ini bisa jadi disebabkan para pegawai lebih senang apabila ide kerjanya yang dipakai dibandingkan bekerja menggunakan ide dari orang lain.

Posisi Tanggapan responden terhadap kreatifitas dapat lebih jelas dilihat pada garis bar chart di gambar 4.7

Gambar 4.7
Garis posisi bar chart Kreatifitas



Untuk lebih detailnya tanggapan responden terhadap kreativitas akan dirinci pada beberapa tabel berikut ini:

4.3.2.1 DeskripsiIndikator Dorongan

Tanggapan responden terhadap indikator dorongan dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Dorongan

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat kecekatan karyawan dalam mengeluarkan ide baru	F	54	36	16	12	4	490
		%	44.26	29.51	13.11	9.84	3.28	80.33
	Akumulasi Jawaban Responden	F	54	36	16	12	4	490
		%	44.26	29.51	13.11	9.84	3.28	100
	% skor aktual		**80.33**					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Dorongan merupakan suatu keadaan yang timbul sebagai hasil dari beberapa kebutuhan. Dorongan disini disajikan pada tingkat kecekatan karyawan dalam mengeluarkan ide-ide baru. hasil tanggapan responden sendiri dapat dibilang baik atau tinggi dimana persentase skor actual mencapai angka 80.33%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa volume karyawan dalam mengeluarkan ide-ide kreatifnya terbilang besar, alangkah baiknya tindakan positif karyawan ini didukung oleh perusahaan dengan cara memberikan fasilitas yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Dalam perusahaan sendiri tingkat kecekatan karyawan dalam mengeluarkan ide dan pendapat biasa terjadi pada saat rapat koordinasi tim, dimana anggota yang mempunyai keunggulan dibidangnya masing-masing biasanya

saling mangeluarkan ide dan pendapat mereka untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam pekerjaannya.

4.3.2.2 DeskripsiIndikator Pengalaman

Menurut kamus besar bahasa indonesia (2005) pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah (dijalani, dirasakan, ditanggung). Menurut Notoatmodjo (2005) pengalaman merupakan guru yang baik, yang menjadi sumber pengetahuan. Tanggapan responden terhadap indikator pengalaman dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengalaman

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat waktu & lama Kerja dibidang kreatif	F	50	52	12	4	4	506
		%	40.98	42.62	9.84	3.28	3.28	82.95
	Akumulasi Jawaban Responden	F	50	52	12	4	4	506
		%	40.98	42.62	9.84	3.28	3.28	100
	% skor actual		**82.95**					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Pengalaman dapat diartikan juga sebagai memori episodik, yaitu memori yang menerima dan menyimpan peristiwa-peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu, yang berfungsi sebagai referensi otobiografi (Syah, 2003). Skor tanggapan responden terhadap pengalaman khususnya pada tingkat waktu dan lama kerja di bidang kreatif terbilang cukup besar yaitu sebesar 82.95%. Hal ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan dimana, banyaknya tenaga kerja yang berlatar belakang teknik, seni dan desain membuat para karyawan mempunyai pengalaman yang lebih di bidang kreatif.Pengalaman ini sangat berguna bagi karyawan, dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki karyawan ketika terjadi

suatu masalah dalam pekerjaan, karyawan tersebut dapat dengan cepat memberikan solusi yang tepat.

4.3.2.3 DeskripsiIndikator Kemampuan

Kemampuan setiap individu dalam berkreatifitas tentu berbeda-beda, tabel 4.15 memperlihatkan tanggapan responden terhadap indikator kemampuan terutama pada kemampuan responden dalam mengeluarkan ide-ide yang dimilikinya.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat banyaknya hasil ide yang dikeluarkan	F	32	32	42	12	4	442
		%	26.23	26.23	34.43	9.84	3.28	72.46
	Akumulasi Jawaban Responden	F	32	32	42	12	4	442
		%	26.23	26.23	34.43	9.84	3.28	100
	% skor actual	**72.46**						

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Persentase skor actual tanggapan responden terhadap indikator kemampuan terbilang baik atau tinggi dengan skor sebesar 72.46%. Hal ini memperlihatkan bahwa para karyawan terbilang aktif dalam mengeluarkan ide-ide yang dimilikinya. Menurut Robbins (2012:57) kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan hal ini membuktikan bahwa para karyawan di konsultan arsitektur kota serang telah banyak mengeluarkan ide-ide kreatif yang berguna bagi perusahaannya. Contoh dilapangan, ketika tim sedang melakukan rapat untuk mengevaluasi sebuah pekerjaan biasanya ide-ide baru keluar, ide-ide tersebut berasal dari seluruh anggota tim yang berasal dari berbagai latar belakang seperti, Arsitektur, Sipil, ME &Drafter, Para anggota tim saling mengevaluasi ide yang keluar,

hal ini terjadi karena dalam membuat suatu desain diperlukan sinkronisasi untuk menciptakan desain utuh yang bersifat satu kesatuan.

4.3.2.4 DeskripsiIndikator Eksperimen

Eksperimen dapat didefinisikan sebagai kegiatan terinci yang direncanakan untuk menghasilkan data yang menjawab atau menguji suatu masalah, Widarmika (2012). Kecekatan responden dalam melakukan eksperimen dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Eksperimen

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat melakukan perubahan pada metoda kerja	F	38	44	16	20	4	458
		%	31.15	36.07	13.11	16.39	3.28	75.08
	Akumulasi Jawaban Responden	F	38	44	16	20	4	458
		%	31.15	36.07	13.11	16.39	3.28	100
	% skor aktual	**75.08**						

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Persentase skor actual sebesar 75.08%, ini memperlihatkan bahwa tingkat melakukan perubahan pada metode kerja sudah tergolong tinggi. Pada kondisi lapangan yang terjadi, kebanyakan para karyawan diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan projek yang diberikan oleh pimpinannya, biasanya untuk mengejar deadline pekerjaan para karyawan menggunakan metode kerja yang berbeda-beda,hal ini terjadi karena setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mempunyai batas waktu kerja yang berbeda juga. Maka dari itu untuk dapat melakukan perubahan pada metoda kerja kreatifitas pada setiap individu sangat diperlukan.

4.3.2.5 Deskripsi Indikator Keterbukaan

Bekerja di sebuah kantor Konsultan arsitektur maka karyawan bekerja dalam sebuah tim. Kerjasama tim yang baik dapat membuat pekerjaan yang dikerjakan akan lebih mudah dan cepat selesai. Salah satu kesuksesan dalam kerja sama tim adalah tingkat menerima masukan atau saran dari sesama rekan kerja. Tingkat indikator terhadap keterbukaan terutama tingkat frekuensi menerima masukan dari orang lain dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keterbukaan

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat frekuensi menerima masukan dari orang lain	F	37	36	33	16	0	460
		%	30.33	29.51	27.05	13.11	0.00	75.41
	Akumulasi Jawaban Responden	F	37	36	33	16	0	460
		%	30.33	29.51	27.05	13.11	0.00	100
	% skor actual	**75.41**						

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Berdasarkan responden %skor aktual terhadap indikator keterbukaan termasuk tinggi yaitu sebesar 75.41%, ini memperlihatkan bahwa mendengarkan dan menerima masukan dari orang lain merupakan hal yang penting dalam kerjasama tim untuk membuat individu dan tim menjadi lebih kreatif, karena tidak jarang ketika seseorang mengeluarkan ide, ide tersebut belum dapat diterima oleh rekan yang lain namun dengan mendengarkan masukan-masukan yang positif tidak menutup kemungkinan ide yang keluar tersebut di revisi dan menjadi dapat diterima oleh orang banyak. Kondisi dilapanganpun demikian dengan saling menerima dan mengevaluasi setiap

ide yang hadir maka akan tercipta sebuah desain yang mempunyai nilai *Unity* atau kesatuan

4.3.2.6 DeskripsiIndikator Keinginan

Keinginan atau kehendak mengeluarkan pendapat terbilang penting dalam kerjasama sebuah tim. Dengan adanya karyawan yang mengemukakan pendapat di dalam sebuah tim, akan membuat solusi-solusi masalah yang beragam.Ketika terjadi masalah dalam pekerjaan, tim dapat memilih solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah tersebut. Tanggapan responden terhadap indikator keinginan dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keinginan

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tingkat frekuensi mengemukakan pendapat	F	73	33	8	4	4	533
		%	59.94	27.05	6.56	3.28	3.28	87.38
	Akumulasi Jawaban Responden	F	73	33	8	4	4	533
		%	59.94	27.05	6.56	3.28	3.28	100
	% skor actual	**87.38**						

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Tingkat mengemukakan pendapat pendapat pada tabel 4.18 termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 87.38%. Pekerjaan projek yang bersifat tim membuat para karyawan harus aktif mengemukakan pendapatnya, hal ini terjadi karena pekerjaan dalam suatu projek bersifat kompleks namun harus di gabung dalam satu kesatuan dimana sebuah projek itu mempunyai beberapa bagian yang berbeda namun tetap saling berhubungan. Dalam kenyataannya pendapat individu dari berbagai bidang keahlian untuk mengerjakan suatu projek sangatlah diperlukan, hal

ini dilakukan untuk mengurangi risiko cacat desain. Konsultan arsitektur sebagai perusahaan yang memberikan jasakonsultasi desain yang baik terhadap klien, juga bertanggung jawab terhadap kesalamatan dan kenyamanan untuk pengguna bangunan yang telah dirancang.

4.3.2.7 DeskripsiIndikator Kepercayaan diri

Kepercayaan diri seseorang merupakan suatu modal yang penting dalam mengeluarkan pendapat atau ide-ide kreatif. Maka dari itu responden diuji tingkat kepercayaan dirinya yang dapat dilihat pada tabel 4.19

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepercayaan Diri

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat kepercayaan diri dalam mengeluarkan ide pada karyawan	F	62	40	12	8	0	522
		%	50.82	32.79	9.84	6.56	0.00	85.57
	Akumulasi Jawaban Responden	F	62	40	12	8	0	522
		%	50.82	32.79	9.84	6.56	0.00	100
	% skor actual		**85.57**					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Dilihat dari tabel 4.19 Karyawan telah dengan baik mempunyai rasa percaya diri dalam mengeluarkan ide dan pendapatnya, dimana %skor actual sebesar 85.57% dan tergolong dalam kategori baik. Biasanya para karyawan mengeluarkan ide dan pendapatnya pada bidang yang di kuasainya sebagai contoh ketika ada masalah di sistem jaringan mekanikal suatu bangunan maka ahli mekanikal dan elektrikal banyak mengeluarkan pendapat untuk mencari solusi yang tepat.

4.3.2.8 Deskripsi Indikator Toleransi

Toleransi adalah suatu sikap atau perilaku manusia yang tidak menyimpang dari aturan, dimana seseorang menghargai atau menghormati setiap tindakan orang lain yang dilakukan, kamus besar bahasa Indonesia (2005). Tanggapan responden terhadap toleransi menghadapi ide-ide baru dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Toleransi

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat toleransi dalam menghadapi ide-ide baru	F	29	37	36	8	12	429
		%	23.77	30.33	29.51	6.56	9.84	70.33
	Akumulasi Jawaban Responden	F	29	37	36	8	12	429
		%	23.77	30.33	29.51	6.56	9.84	100
	% skor actual		**70.33**					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Hasil dari tanggapan responden terhadap toleransi ide-ide baru sebesar 70.33%, point ini terhitung lebih rendah jika dibandingkan pada indikator frekuensi mengeluarkan pendapat sebesar 87.38%. Sehingga dapat diketahui bahwa karyawan lebih senang mengeluarkan pendapat dan bersifat skeptis terhadap ide-ide baru yang dikeluarkan, beberapa tempat dilapangan hal ini juga terjadi, tidak jarang individu yang berbeda latar belakang mempunyai tanggapan yang berbeda pad aide yang dikeluarkan,hal ini terjadi karena adanya latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dalam satu tim desain.

4.3.3 Deskripsi Variabel Inovasi

Inovasi merupakan cara atau langkah baru dalam memulai sesuatu, baik itu sebuah idea tau gagasan maupun sebuah produk. Peranan inovasi terbilang cukup

penting bagi sebuah perusahaan yang bergerak di bidang desain, karena apabila sebuah inovasi terus berjalan diperusahaan, maka perusahaan itu akan tumbuh kuat dan pesat karena selalu melakukan gebrakan-gebrakan baru.

Perbandingan skor actual dan skor ideal tanggapan responden terhadap inovasi dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Terhadap Inovasi

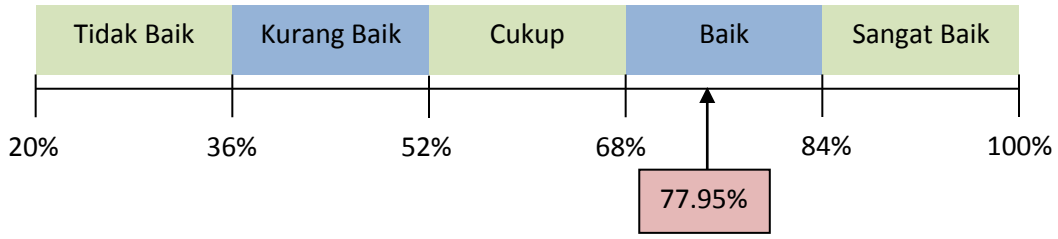
Indikator Inovasi	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Teknologi,	996	1220	81.63	Baik
lingkungan,	417	610	68.36	Baik
kekhasan,	490	610	80.33	Baik
unsur kebaruan,	417	610	68.36	Baik
radikal,	465	610	76.23	Baik
incremental,	533	610	87.38	Sangat Baik
terencana,	486	610	79.67	Baik
Total	**3804**	**4880**	**77.95**	**tinggi**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Berdasarkan tabel 4.21 peranan tingkat pengaruh inovasi incremental terhadap ide yang dibuat mempunyai bobot yang paling tinggi yakni sebesar 87.38%, ini memperlihatkan bahwa para pegawai perusahaan lebih menerima inovasi yang berskala kecil. Inovasi berskala kecil dan bertahap lebih mudah dipahami oleh para pegawai karena inovasi ini tidak harus mengubah kebiasaan, perilaku dan cara pandang dalam bekerja pegawai secara besar-besaran. Dilain sisi tingkat frekuensi terciptanya ide-ide baru mempunyai persentase terkecil pada tanggapan responden terhadap inovasi yakni sebesar 68.36%, walaupun demikian hal ini sudah termasuk

dalam kategori yang baik. Berdasarkan paparan tabel 4.21 dapat dilihat mengapa frekuensi keluarnya ide-ide baru tidak sebaik hal yang lainnya, ini disebabkan karena para pegawai lebih menyukai inovasi incremental atau bertahap sehingga frekuensi keluarnya ide atau inovasi baru tercipta secara bertahap. Secara garis besar bobot rata-rata perentase variabel Inovasi mempunyai nilai yang baik yakni sebesar 77.95%. Posisi Tanggapan responden terhadap Inovasi dapat lebih jelas dilihat di garis bar chart pada gambar 4.5

Gambar 4.8
Garis posisi bar chart Inovasi



Dan untuk lebih detailnya tanggapan responden terhadap Inovasi akan dirinci pada beberapa tabel berikut ini:

4.3.3.1 Deskripsi Indikator teknologi

Menurut Miarso (2007) teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, proses tersebut menggunakan atau menghasilkan suatu produk, produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada dan arena itu menjadi bagian integral dari sebuah sistem. Teknologi yang dibahas pada indikator ini lebih mengarah kepada tingkat penggunaan teknologi di perusahaan dan tingkat *update*

teknologi diperusahaan. Untuk lebih jelasnya tanggapan teknologi terhadap responden dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Terhadap Teknologi

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat penggunaan teknologi di perusahaan	F	50	44	12	12	4	490
		%	40.98	36.07	9.84	9.84	3.28	80.33
2	tingkat *update* teknologi diperusahaan	F	50	52	12	4	4	506
		%	40.98	42.62	9.84	3.28	3.28	82.95
	Akumulasi Jawaban responden	F	100	96	24	16	8	996
		%	40.98	39.34	9.84	6.56	3.28	100
	% skor actual		**81.63**					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Tabel 4.22 memperlihatkan bahwa tanggapan responden terhadap faktor teknologi dapat dibilang tinggi dimana persentase skor actual yang tercipta mencapai angka 81.63%. Respon terhadap pentingnya tingkat update teknolgi terbilang cukup besar yakni 82.95%. Kondisi ini dapat dilihat dilapangan dimana pemakaian teknologi masih terbilang kurang, terutama pada peralatan pendukung projek yang seharusnya dimiliki oleh perusahaan seperti alat ukur lahan (teodolit) dan juga plotter. Selama ini kebanyakan perusahaan menyewa alat-alat tersebut, sehingga tidak praktis ketika ada pekerjaan mendadak yang harus diselesaikan dalam waktu cepat. Apabila perusahaan bersifat *up to date* terhadap perkembangan teknologi saat ini tidak menutup kemungkinan akan menciptakan inovasi baru yang akan mempermudah pekerjaan kedepannya.

4.3.3.2 Deskripsi Indikator Lingkungan

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan dan terciptanya inovasi kerja di perusahaan. Tanggapan responden terhadap lingkungan yang berpengaruh pada inovasi dapat dilihat pada tabel 4.23

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat kreatifitas di perusahaan	F	17	49	36	8	12	417
		%	13.93	40.16	29.51	6.56	9.84	68.36
	Akumulasi Jawaban Responden	F	17	49	36	8	12	417
		%	13.93	40.16	29.51	6.56	9.84	100
	% skor actual		68.36					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Hasil %skor actual tabel 4.23 berjumlah 68.36%, kategori ini tergolong baik atau tinggi namun berada di level yang rendah. Membandingkan dengan varibel kreatifitas yang mempunyai skor tinggi, pengaruh kreatifitas terhadap inovasi di perusahaan konsultan arsitektur kota serang terbilang baik namun dengan persentase yang kecil, hal dapat diartikan bahwa tingkat kreatifitas di perusahaan sudah besar namun kurang ketika diterapkan terhadap inovasi. Sehingga ini memperlihatkan bahwa kreatifitas berkembang namun tidak dilanjutkan terhadap inovasi yang berkelanjutan. Kondisi di lapangan, hal ini banyak terjadi ketika karyawan sedang menjalankan sebuah program untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan tersebut mempunyai teknik yang cepat dan tepat untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun setelah menemukan teknik tersebut kebanyakan karyawan tidak mengembangkan

teknik tersebut kearah yang lebih baik dan hanya terpaku pada cara atau teknik yang baku.

4.3.3.3 Deskripsi Indikator Kekhasan

Kekhasan atau cirri khas merupakan sebuah ide atau gagasan yang berbeda dari ide dan gagasan yang telah ada terlebih dahulu. Tanggapan responden terhadap kekhasan ide inovatif yang dibuat dapat dilihat pada tabel 4.24

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kekhasan

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat kekhasan ide yang beda dari yang lain	F	50	44	12	12	4	490
		%	40.98	36.07	9.84	9.84	3.28	80.33
	Akumulasi Jawaban Responden	F	50	44	12	12	4	490
		%	40.98	36.07	9.84	9.84	3.28	100
	% skor actual		80.33					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Tingkat kekhasan ide yang terjadi di konsultan arsitektur kota serang terbilang cukup tinggi yakni mempunyai %skor actual sebesar 80.33%. Ketika sebuah inovasi tercipta ide tersebut dapat dibilang ide baru yang belum pernah ada dan merupakan pengembangan dari ide-ide sebelumya. Hal ini biasa dilakukan oleh para karyawan namun lebih banyak dilakukan pada individunya sendiri. Hal yang terjadi dilapangan tingkat seringnya karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama membuat karyawan mencari solusi yang berbeda agar pekerjaan yang biasa dilakukan dapat dikerjakan lebih cepat dan tepat

4.3.3.4 Deskripsi Indikator Kebaruan

Kebaruan atau *newest* adalah suatu istilah untuk menjabarkan suatu ide atau gagasan yang belum pernah ada sebelumnya. Pada indikator kebaruan yang akan di uji pada tabel 4.25 adalah tingkat frekuensi terciptanya ide baru, yang akan dilihat sejauh mana frekuensi ide baru tercipta di lingkungan konsultan arsitektur kota serang.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebaruan

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat frekuensi terciptanya ide baru	F	25	33	44	8	12	417
		%	20.49	27.05	36.07	6.56	9.84	68.36
	Akumulasi Jawaban Responden	F	25	33	44	8	12	417
		%	20.49	27.05	36.07	6.56	9.84	100
	% skor actual		68.36					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Pada tabel 4.25 dapat dilihat bahwa %skor aktualisasi tingkat frekuensi terciptanya ide baru memiliki skor sebesar 68.36%. Jika dilihat dengan indikator kekhasan hal ini berbanding lurus dimana untuk menciptakan kekhasan ide yang baru tingkat frekuensi terciptanya ide pasti lebih kecil karena untuk menciptakan sebuah ide yang baru bukan merupakan hal yang mudah dan terdapat suatu proses didalamnya. Pada perusahaan masih ada karyawan yang merasa nyaman dengan metode kerja yang baku, hal ini membuat karyawan tersebut merasa nyaman berada di zona aman, dan biasanya sulit untuk keluar tersebut, sebagai contoh dalam penggunaan software, karena karyawan sudah terlalu cocok dengan software A karyawan tersebut tidak ingin mencoba software B padahal Software B lebih baik, mudah dioperasikan dan *Up to date*.

4.3.3.5 Deskripsi Indikator Radikal

Inovasi radikal adalah sebuah inovasi yang terjadi dalam skala besar. Tanggapan responden terhadap inovasi radikal dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut ini:

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Radikal

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat pengaruh inovasi radikal terhadap ide yang dibuat	F	41	29	44	4	4	465
		%	33.61	23.77	36.07	3.28	3.28	76.23
	Akumulasi Jawaban Responden	F	41	29	44	4	4	465
		%	33.61	23.77	36.07	3.28	3.28	100
	% skor actual		76.23					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Tingkat %skor actual terhadap indikator radikal dapat dibilang tinggi yakni 76.23%, ini memperlihatkan bahwa inovasi secara besar-besaran dapat diterima oleh karyawan yang bekerja di konsultan arsitektur kota serang. Kondisi yang ada di lapangan menunjukan sebaliknya dimana para karyawan lebih senang menggunakan inovasi secara incremental atau skala kecil. Hal ini dipicu oleh porsi pekerjaan yang diterima oleh karyawan, dimana posisi pekerjaan yang berbeda membuat penerapan inovasi bekerja pun berbeda. Inovasi secara radikal biasanya diterapkan karyawan pada saat inovasi ini dicetuskan oleh pemimpin perusahaan dan lebih bersifat global.

4.3.3.6 Deskripsi Indikator Incremental

Inovasi incremental atau inovasi berskala kecil adalah inovasi yang dilakukan dengan memberikan idea tau gagasan secara kecil atau bertahap. Tanggapan responden terhadap inovasi incremental dapat dilihat pada tabel 4.27:

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Incremental

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat pengaruh inovasi incremental terhadap ide yang dibuat	F	73	33	8	4	4	533
		%	59.84	27.05	6.56	3.28	3.28	87.38
	Akumulasi Jawaban Responden	F	73	33	8	4	4	533
		%	59.84	27.05	6.56	3.28	3.28	100
	% skor actual		87.38					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Tanggapan responden terhadap inovasi incremental terbilang sangat baik dengan skor persentase sebesar 87.38%. Angka ini termasuk cukup besar dan hal ini membuktikan bahwa inovasi berskala kecil dan bertahap lebih diterima oleh karyawan di konsultan Arsitektur kota Serang. Para karyawan lebih senang menggunakan inovasi secara incremental karena bidang yang ditekuni oleh karyawan dalam suatu tim desain itu berbeda-beda sehingga dengan inovasi yang bersifat incremental karyawan dapat lebih mudah menyerap makna inovasi yang akan dilakukan oleh perusahaan. Menurut Bryd & Brown (2004) Inovasi incremental merupakan proses penyesuaian dan mengimplementasikan perbaikan yang berskala kecil dimana melakukan inovasi ini adalah semua pihak yang terkait, hal ini sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

4.3.3.7 Deskripsi Indikator Terencana

Tanggapan responden terhadap indikator terencana dapat dilihat pada tabel 4.28 berikut ini

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Terencana

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat perencanaan saat akan melakukan inovasi	F	50	44	8	16	4	486
		%	40.98	36.07	6.56	13.11	3.28	79.67
	Akumulasi Jawaban Responden	F	50	44	8	16	4	486
		%	40.98	36.07	6.56	13.11	3.28	100
	% skor actual		79.67					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Tabel 4.28 menguji apakah responden melakukan perencanaan pada saat akan melakukan inovasi di bidang pekerjaannya, dan hasil %skor actual adalah sebesar 79.67% yang berada dalam kategori baik. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan yang bekerja di konsultan arsitektur kota serang merencanakan dengan matang inovasi yang akan dilaksanakannya, ini merupakan tindakan yang positif yang akan membuat inovasi berjalan lebih lama dan terus berkelanjutan. Perencanaan dalam melakukan inovasi dapat dilihat dari segi inovasi yang terjadi di perusahaan, inovasi yang keluar benar-benar dilakukan dengan perencanaan yang matang, dengan perencanaan yang sempurna maka inovasi yang terbentuk akan lebih mudah diterima dan tepat guna.

4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika, Asep Lili (2012). Variabel kinerja ini menggunakan 8 item kuesioner dan penilaian dilakukan terhadap 122 responden. Tanggapan responden

terhadap variabel kinerja termasuk dalam kategori yang baik. lebih lanjut tanggapan responden terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Motivasi	1000	1220	81.96	Baik
Promosi	460	610	75.41	Baik
Pelatihan	533	610	87.38	Sangat Baik
Kompensasi	474	610	77.70	Baik
Lingkungan	494	610	80.98	Baik
Prestasi	510	610	83.61	Baik
Keamanan	477	610	78.20	Baik
Total	**3948**	**4880**	**80.90**	**tinggi**

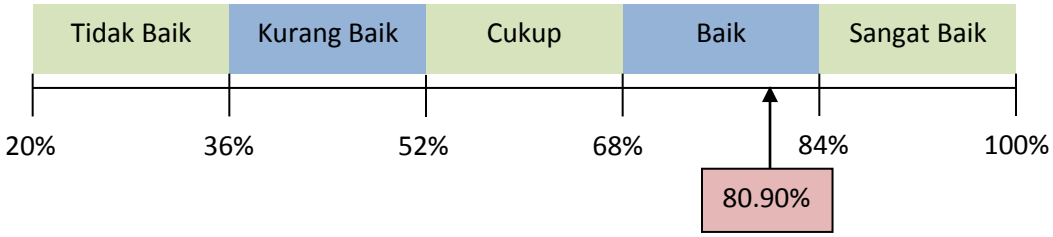
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat bahwa persentase rata-rata akhir adalah sebesar 80.90%, dan termasuk dalam kategori baik dengan skor yang tinggi. Hal ini dapat dipahami karena sifat dari kinerja yang objektif. Menurut responden frekuensi peningkatan skill karyawan merupakan hal yang paling utama untuk meningkatkan kinerja mereka, Peningkatan skill sangat diperlukan karyawan perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, persaingan dunia usaha jasa yang semakin ketat membuat tenaga kerja yang mempunyai skill dan keterampilan lebih mempunyai peluang kerja yang lebih baik sehingga dapat bertahan dalam menghadapi persaingan dunia usaha.

Berdasarkan alasan diatas alangkah baiknya jika perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan skill kepada karyawannya agar karyawan lebih merasa termotivasi dan mempunyai tingkat kepercayaan diri yang baik. Dilain sisi pengaruh promosi karyawan juga turut mempengaruhi kinerja dari karyawan, dimana karyawan akan merasa senang dan dihargai jika mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi sehingga secara tidak langsung mental karyawan yang baik akan berimbas pada kinerja mereka.

Posisi Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan dapat lebih jelas dilihat di garis bar chart pada gambar 4.9

Gambar 4.9
Garis posisi bar chart Kinerja Karyawan



Dan untuk lebih detailnya tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan akan dirinci pada beberapa tabel berikut ini:

4.3.4.1 Deskripsi Indikator Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita serta penghargaan dan penghormatan Uni (2007). Tanggapan responden terhadap indikator motivasi dapat dilihat pada tabel 4.30 berikut ini:

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Motivasi

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat bonus yang didapat	F	54	48	12	4	4	510
		%	44.26	39.34	9.84	3.28	3.28	83.61
2	tingkat pengaruh pimpinan	F	54	36	16	12	4	490
		%	44.26	29.51	13.11	9.84	3.28	80.33
	Akumulasi Jawaban responden	F	108	84	28	16	8	1000
		%	44.26	39.42	11.47	6.56	3.28	100
	% skor actual		**81.96**					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Skor actual yang didapat dari tanggapan responden terhadap indikator motivasi adalah sebesar 81.96%. Tingkat pemberian bonus menjadi hal utama terpicunya motivasi karyawan dalam bekerja, karena pemberian bonus merupakan tindakan nyata secara langsung yang didapatkan oleh karyawan. Hal tersebut dapat memicu psikologis karyawan sehingga karyawanpun akan bekerja lebih giat lagi.Pimpinan pun berpengaruh terhadap motivasi para karyawan, dimana jika seorang pemimpin mempunyai wibawa yang baik dan dapat merangkul karyawan dalam bekerja, tidak menutup kemungkinan akan membuat karyawan menjadi senang dan nyaman bekerja dibawah pimpinan yang menurutnya baik. Di perusahaan sendiri tingkat bonus dan pengaruh pimpinan sangat berkaitan karena tidak jarang pemimpin memberikan bonus berupa uang secara tiba-tiba.

4.3.4.2 Deskripsi Indikator Promosi

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instasi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintahan, Husein (2003) tanggapan responden terhadap indikator promosi dapat dilihat pada tabel 4.31:

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Promosi

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat pengaruh promosi terhadap karyawan	F	45	24	37	12	4	460
		%	36.89	19.67	30.33	9.84	3.28	75.41
	Akumulasi Jawaban Responden	F	45	24	37	12	4	460
		%	36.89	19.67	30.33	9.84	3.28	75.41
	% skor actual		75.41					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Respon Responden terhadap indikator promosi terbilang baik. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan adanya promosi dan jenjang karir di perusahaan akan membuat karyawan yang bekerja merasa terpacu dan termotivasi untuk meningkatkan karirnya. Persentase skor actual indikator promosi sendiri berada dia angka 75.41%. Kebanyakan tingkat promosi di perusahaan saat ini berupa jabatan, dan posisi kerja di dalam projek yang dikerjakan.

4.3.4.3 Deskripsi Indikator Pelatihan

Pelatihan menurut Ivancevich (2008) adalah usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya nanti. Tabel 4.32 memperlihatkan tanggapan responden terhadap pelatihan.

Menurut karyawan perusahaan konsultan arsitektur kota Serang pelatihan peningkatan skill karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting, hal ini dapat dilihat dari skor actual yang terbilang sangat baik dengan skor sebesar 87.38%.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pelatihan

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat frekuensi peningkatan skill karyawan	F	73	33	8	4	4	533
		%	59.84	27.05	6.56	3.28	3.28	87.38
	Akumulasi Jawaban Responden	F	73	33	8	4	4	533
		%	59.84	27.05	6.56	3.28	3.28	87.38
	% skor actual		87.38					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis membuat para karyawan sadar bahwa peningkatan skill memang sangat dibutuhkan, maka dari itu karyawan merespon bahwa perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan frekuensi peningkatan skill karyawan dengan berbagai macam pelatihan dan kursus dimana peningkatan skill ini akan berguna sebagai bekal karyawan dan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Pesatnya perkembangan teknologi membuat kemajuan alat bantu untuk mengerjakan projekpun semakin beragam, oleh karena itu pelatihan untuk selalu mengenal peralatan baru sangat dibutuhkan karyawan.

4.3.4.4 Deskripsi Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Point kompesasi mendapat perhatian dari para karyawan, besarnya %skor actual adalah 77.70% dimana masuk kedalam kategori baik.

Tanggapan responden terhadap indikator kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.33:

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kompensasi

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat besarnya kompensasi sesuai pekerjaan	F	38	52	20	4	8	474
		%	31.15	42.62	16.39	3.28	6.56	77.70
	Akumulasi Jawaban Responden	F	38	52	20	4	8	474
		%	31.15	42.62	16.39	3.28	6.56	77.70
	% skor actual		77.70					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, hal ini dapat memicu kinerja karyawan menuju kearah yang lebih baik. Apabila kompensasi yang diberikan lebih besar dari yang ditawarkan tidalk menutup kemungkinan karyawan akan bekerja lebih giat lagi mengingat dia akan mendapatkan hasil yang maksimal.

4.3.4.5 Deskripsi Indikator Lingkungan

Lingkungan merupakan sebuah faktor yang berpengaruh terhadap segala aspek. Lingkungan bekerja sangat menentukan kinerja karyawan yang berada di dalamnya. Faktor suasana kerja merupakan salah satu aspek dari lingkungan kerja yang akan dibahas pada tabel 4.34 berikut ini:

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat suasana kerja karyawan	F	50	40	24	4	4	494
		%	40.98	32.79	19.67	3.28	3.28	80.98
	Akumulasi Jawaban Responden	F	50	40	24	4	4	494
		%	40.98	32.79	19.67	3.28	3.28	80.98
	% skor actual		80.98					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Tingkat suasana karyawan mempunyai peranan yang penting dalam mengembangkan kinerja karyawan. Bisa dibayangkan apabila suasana kantor tidak kondusif hal ini akan mempengaruhi stress kerja karyawan sehingga berdampak pula terhadap kinerja karyawan tersebut. Responden menganggap bahwa suasana kerja di perusahaan yang kondusif adalah hal yang penting, ini dapat dilihat dari %skor actual dimana mempunyai skor sebesar 80.98% yang berarti masuk di dalam kategori baik. Kondisi di lapangan yang baik dapat dilihat pada perusahaan yang diteliti dimana dengan adanya pengelompokan tim dalam mengerjakan proyek membuat ikatan antara karyawan menjadi lebih erat.

4.3.4.6 Deskripsi Indikator Prestasi

Prestasi merupakan sebuah keinginan positif yang telah atau akan dicapai. Disini akan dilihat sejauh mana karyawan perusahaan konsultan arsitektur peduli terhadap indeks prestasi yang diberikan oleh perusahaan. Tanggapan responden terhadap indikator prestasi dapat dilihat pada tabel 4.35

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Prestasi

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat penghargaan pada karyawan	F	70	20	20	8	4	510
		%	57.38	16.39	16.39	6.56	3.28	83.61
	Akumulasi Jawaban Responden	F	70	20	20	8	4	510
		%	57.38	16.39	16.39	6.56	3.28	83.61
	% skor actual		83.61					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Pada tabel 4.35 dapat dilihat bahwa penghargaan pada karyawan merupakan hal yang dinilai penting. Penghargaan yang berada di perusahaan ini berbeda dengan kompensasi, jika kompensasi lebih menuju kepada pemberian secara materil maka penghargaan mengarah kepada moril. Pemberian apresiasi oleh pimpinan terhadap karyawan berprestasi akan memacu semangat karyawan tersebut dan juga karyawan lain. Maka dari itu keseimbangan antara penghargaan dan kompensasi sangatlah penting. %skor actual tanggapan responden berada diangka yang baik yaitu sebesar 83.61%

4.3.4.7 Deskripsi Indikator Keamanan

Keamanan dan kenyamanan bekerja merupakan hal yang perlu diperhatikan setiap perusahaan, karena tidak jarang karyawan merasa tidak betah berada di kantor karena faktor keamanan dan kenyamanan yang kurang baik. Tanggapan responden terhadap faktor kenyamanan dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut ini:

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keamanan

No	Butir pernyataan		Skor Jawaban Responden					Σ Skor
			5	4	3	2	1	
1	tingkat kenyamanan & keamanan karyawan	F	45	41	20	12	4	477
		%	36.89	33.61	16.39	9.84	3.28	78.20
	Akumulasi Jawaban Responden	F	45	41	20	12	4	477
		%	36.89	33.61	16.39	9.84	3.28	78.20
	% skor actual		78.20					

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014

Hasil survey menunjukan bahwa kategori tingkat keamanan dan kenyamanan berada pada tingkat yang baik dengan skor sebesar 78.20%. Angka hasil dari responden terbilang baik namun tidak cukup baik dibandingkan dengan indikator

yang lain, hal ini dikarenakan kondisi kantor masih terbilang belum terlalu nyaman jika dibandingkan faktor lain. Hal yang membuat tidak nyaman kondisi kantor disebabkan karena banyaknya dokumen yang tertumpuk tidak rapih, sirkulasi yang terhalang, *space* ruang yang tidak leluasa dan hal lain sebagainya, namun dilain pihak tingkat suhu dan fasilitas pendukung seperti pantry telah membuat para karyawan merasa nyaman. Kondisi yang terjadi di perusahaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Perhitungan Koefisien Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap Kreatifitas dan Inovasi serta Implementasinya terhadap Kinerja Karyawan

Untuk Mengetahui bagaimana Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap Kreatifitas dan Inovasi serta Implementasinya terhadap Kinerja Karyawan maka digunakan analisis jalur sebagai langkah dalam melakukan analisis. Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan sebagai variabel anteseden, kreativitas dan inovasi sebagai variabel sebab (eksogenus variabel) dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel akibat(endogenus variabel). Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang bersangkutan maka terlebih dahulu dihitung koefisien pengaruh

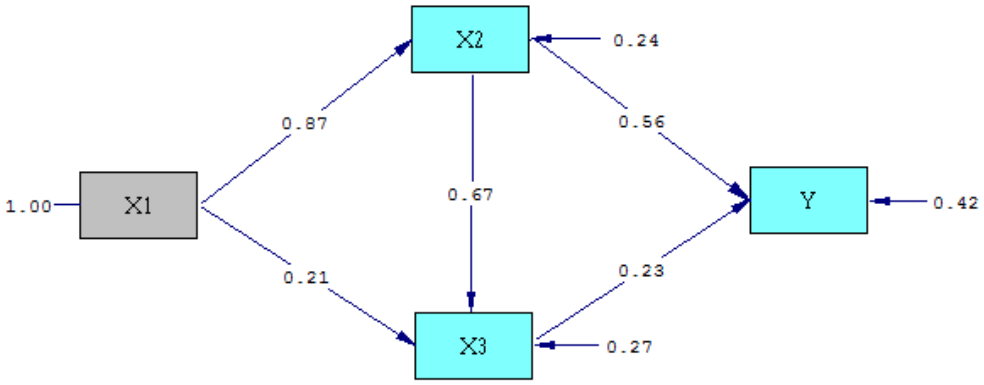
Perhitungan Koefisien jalur hubungan kausal antara variabel Anteseden, kreatifitas dan inovasi serta implementasinya terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan software Lisrel Ver.8.8.

Hasil perhitungan koefisien jalur terlihat pada persamaan structural yang diperoleh dengan menggunakan program lisrel adalah sebagai berikut:

```
Y = 0.55856*X2 + 0.22523*X3, Errorvar.= 0.42342  , R² = 0.57658
    (0.11276)    (0.11276)              (0.054664)
     4.95340      1.99734                7.74597
```

Model persamaan di atas merupakan model struktural yang tidak menggambarkan nilai prediksi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Persamaan tersebut dapat digambarkan dalam model struktural yang dapat dilihat pada gambar 4.10 .

Gambar 4.10
Path Diagram Faktor-faktor yang mempengaruhi Kreatifitas dan Inovasi Serta Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan



Pada gambar 4.10 diperoleh besarnya point koefisien jalur hubungan antara variabel X1, X2, X3 dan Y. Koefisien jalur antara Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap kreatifitas (Px2x1) sebesar 0.87, koefisien jalur Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap inovasi (Px3x1) sebesar 0.21, Koefisien jalur kreatifitas terhadap inovasi (Px3x2) sebesar 0.67, Ɛ1 sebesar 0.24, serta Ɛ2 sebesar 0.27, koefisien jalur kreatifitas terhadap kinerja karyawan (Pyx2) adalah sebesar 0.56, koefisien jalur inovasi terhadap kinerja karyawan (Pyx3) sebesar 0.23, Ɛ1 sebesar 0.24, Ɛ2 sebesar 0.27 dan Ɛ3 sebesar 0.42. Dari perhitungan tersebut diperoleh perhitungan pengaruh faktor-faktor, kreativitas, inovasi terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama (Koefisien determinasi/R^2) yaitu sebesar 0.576

Hal diatas dapat diartikan bahwa Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kreatifitas dan inovasi. Hal ini juga memperlihatkan bahwa indikator-indikator yang terdapat dalam Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan berpengaruh positif terhadap kreatifitas dan inovasi, selanjutnya gambar 4.10 memperlihatkan besarnya hubungan kreativitas(X2) yang bersifat sebagai variabel pengaruh yang mempengaruhi inovasi(X3) dan juga kinerja karyawan.

4.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara statistik dilakukan untuk menguji apakah faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan berpengaruh terhadap kreatifitas dan inovasi serta terimplimentasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dalam dua tahap yaitu pengujian secara simultan dimana untuk mengetahui makna pengaruh secara bersama-sama faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap kreatifitas dan inovasi serta implementasinya terhadap kinerja karyawan dan pengujian secara parsial untuk mengetahui makna pengaruh masing-masing variabel faktor-faktor terhadap kreatifitas dan inovasi serta implimentasinya terhadap kinerja karyawan.

1. Pengujian pengaruh secara bersama dengan menggunakan uji F

   Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama, Hipotesis yang diuji adalah

   - Ho: Pyx1 = Pyx2 = Pyx3 = 0

     Dimana tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor terhadap kreatifitas dan inovasi serta implimentasinya terhadap kinerja karyawan.

   - H1: Pyxi $\neq$ 0

     Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor terhadap kreatifitas dan inovasi serta implimentasinya terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan statistic uji F. Penentuan hasil pengujian (H0 diterima atau ditolak) dapat dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan H0 ditolak jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}.

Hasil uji statistic untuk menguji pengaruh secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{(n-k-1) * R^2 yx3x2x1}{k * (1 - R^2 yx3x2x1)}$$

dimana:

F = F hitung

n = jumlah responden

k = jumlah variabel eksogen

R^2 = koefisien determinasi

Sehingga diperoleh F hitung sebesar:

$$F = \frac{(122-1-1) * 0.576}{1 * (1-0.576)} = 163.01$$

Dilihat dari tabel maka diperoleh nilai F tabel untuk derajat bebas (df_1) = banyaknya variabel eksogen = 1 dan derajat bebas (df_2) = n-k-1 = 122-1-1 sebesar $F_{(0.05:1:120)}$ = 3.920 untuk lebih jelasnya hipotesa dengan uji F dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.37

Hasil Pengujian Hipotesa dengan uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan
Faktor-Faktor, Kreatifitas dan Inovasi	163,01	3,920	Signifikan

Sumber : Pengolahan data 2014

Hasil Perhitungan pada tabel 4.36 menyimpulkan bahwa Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaanmempengaruhi kreatifitas dan inovasi, Serta kreatifitas mempengaruhi inovasi yang sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai F_{hitung} = 163,01 > 3,920 dari F_{tabel} = yang membuat H0 ditolak.

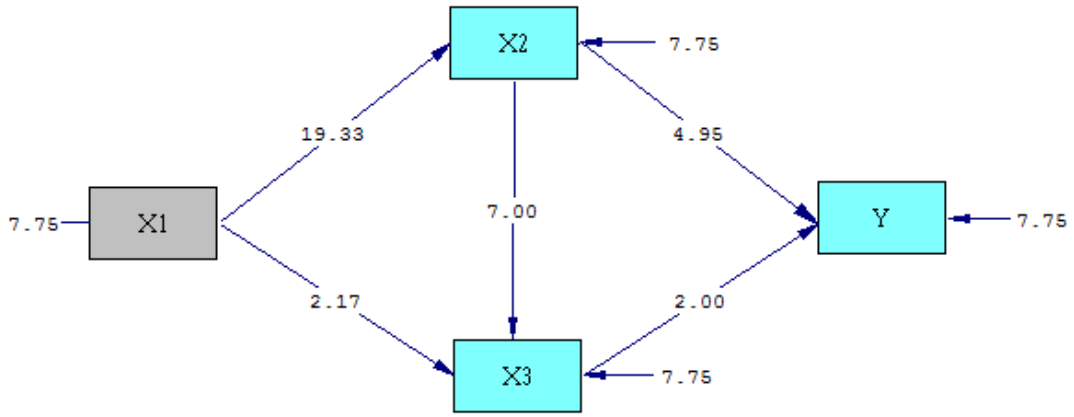
2. Pengujian secara parsial dengan uji t

Langkah selanjutnya setelah memperoleh hasil pengujian yang signifikan, dilanjutkan dengan pengujian signifikansi masing-masing koefisien jalur. dimana hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.10, dan gambar hubungan path diagram secara parsial dapat dilihat pada gambar 4.13

Berdasarkan tabel distribusi t-student untuk α = 5% dan derajat bebas (122-1-1) diperoleh nilai dari T_{tabel} yakni sebesar ($t_{0.05,120}$) = 1,979.

Uji secara parsial dapat dilihat pada gambar 4.11

Gambar 4.11
Path Diagram Uji Hipotesis Secara parsial



Sumber: Pengolahan data 2014

a. Pengaruh Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap kreatifitas

Untuk melihat makna dari pengaruh X1 secara parsial terhadap variabel akibat (X2), maka dilakukan pengujian hipotesis parsial dengan uji t. Hipotesis statistik yang diuji adalah

H0 : Px2x1 = 0 Tidak terdapat pengaruh Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap kreatifitas

H1 : Px2x1 ≠ 0 Terdapat pengaruh Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap kreatifitas

Dari uji statistik diatas diperoleh uji t untuk X1(t_{hitung} Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan) yang didapatkan dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel ver 8.8 sebesar 19.329. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Hasil perbandingan yang diperoleh antara t_{hitung} dan t_{tabel} adalah sebesar 19.329 > 1.979 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hasil uji berdasarkan data sampel yang dilakukan terjadi penolakan terhadap H_0 atau dengan kata lain menerima H_1, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap Kreatifitas pegawai.

b. Pengaruh Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap Inovasi

Untuk melihat signifikansi pengaruh X1 secara parsial terhadap variabel akibat (X3), dilakukan pengujian hipotesis parsial dengan uji t. Hipotesis statistik yang diuji adalah

H0 : Px3x1 = 0 Tidak terdapat pengaruh Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap Inovasi

H1 : Px3x1 ≠ 0 Terdapat pengaruh Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap Inovasi

Dari uji statistic diatas diperoleh uji t untuk X1(t_{hitung} Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan) yang didapatkan dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel ver 8.8 yakni sebesar 2.171. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Hasil perbandingan yang diperoleh antara t_{hitung} dan t_{tabel} adalah 2.171 > 1.979 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hasil uji berdasarkan data sampel yang telah diolah memperlihatkan bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 atau dengan kata lain menerima H_1, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap Inovasi para pegawai.

c. Pengaruh Kreatifitas terhadap Inovasi

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh X2 secara parsial terhadap variabel akibat (X3), dimana Hipotesis statistik yang diuji adalah

H0 : Px3x2 = 0 Tidak terdapat pengaruh antara kreativitas terhadap Inovasi

H1 : Px3x2 ≠ 0 Terdapat pengaruh antara kreatifitas terhadap Inovasi

Dari uji statistic diatas diperoleh uji t untuk X2(t_{hitung} Kreatifitas) yang didapatkan dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel ver 8.8 yakni sebesar 6.995. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Hasil perbandingan yang diperoleh antara t_{hitung} dan t_{tabel} adalah 6.995> 1.979 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hasil uji berdasarkan data sampel yang telah diolah memperlihatkan bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 atau dengan kata lain menerima H_1, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kreatifitas terhadap Inovasi para pegawai.

d. Pengaruh Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan

Uji t dilakukan kembali untuk melihat signifikansi pengaruh X2 secara parsial terhadap variabel akibat Y, dimana Hipotesis statistik yang diuji adalah

H0 : Pyx2 = 0 Tidak terdapat pengaruh antara kreativitas terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Pyx2 ≠ 0 Terdapat pengaruh antara kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji statistic diatas diperoleh uji t untuk X2(t_{hitung} Kreatifitas) yang didapatkan kembali dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel ver 8.8 yakni sebesar 4.953. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Hasil perbandingan yang diperoleh antara t_{hitung} dan t_{tabel} adalah 4.953> 1.979 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hasil uji berdasarkan data sampel yang telah diolah memperlihatkan bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 atau dengan

kata lain menerima H_1, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kreatifitas terhadap kinerja para pegawai.

e. Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t dilakukan kembali untuk melihat signifikansi pengaruh X3 secara parsial terhadap variabel akibat Y, dimana Hipotesis statistik yang diuji adalah

H0 : Pyx3 = 0 Tidak terdapat pengaruh antara Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Pyx3 ≠ 0 Terdapat pengaruh antara Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji statistic diatas diperoleh uji t untuk X3(t_{hitung} Kreatifitas) yang didapatkan kembali dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel ver 8.8 yakni sebesar 1.997. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Hasil perbandingan yang diperoleh antara t_{hitung} dan t_{tabel} adalah 1.997>1.979 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hasil uji berdasarkan data sampel yang telah diolah memperlihatkan bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 atau dengan kata lain menerima H_1, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Inovasi terhadap kinerja para pegawai.

Untuk lebih jelasnya rekapitulasi uji hipotesis pengaruh secara parsial faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, dan kemampuan perusahaan(x1) terhadap, kreatifitas (x2) dan inovasi(x3) serta implikasinya terhadap kinerja karyawan(y) dapat dilihat pada tabel 4.38.

Tabel 4.38
Uji Hipotesis pengaruh secara parsial Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan(X1) terhadap, Kreatifitas (X2), Inovasi(X3) yang terimplementasi terhadap Kinerja Karyawan(Y)

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	T hitung	T tabel	Hasil	Kesimpulan
1	Faktor-faktor(X1) berpengaruh terhadap kreatifitas (X2)	0.870	19.329	1.979	Signifikan	H_0 ditolak terdapat pengaruh faktor-faktor terhadap kreatifitas
2	Faktor-faktor(X1) berpengaruh terhadap Inovasi (X3)	0.207	2.171	1.979	Signifikan	H_0 ditolak terdapat pengaruh faktor-faktor terhadap Inovasi
3	Kreatifitas (X2) berpengaruh terhadap Inovasi (X3)	0.669	6.995	1.979	Signifikan	H_0 ditolak terdapat pengaruh kreativitas terhadap Inovasi
4	kreatifitas (X2)berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)	0.558	4.953	1.979	Signifikan	H_0 ditolak terdapat pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan
5	Inovasi (X3)berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)	0.225	1.997	1.979	Signifikan	H_0 ditolak terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan

Sumber : Pengolahan data 2014

4.4.3 Besarnya Pengaruh Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan(X1) terhadap, Kreatifitas (X2) dan Inovasi(X3), serta implikasinya terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data secara keseluruhan dan secara parsial dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesa yang diajukan dapat diterima. Hal ini berdasarkan pengujian koefisien jalur dari faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, dan kemampuan ke kreatifitas, faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, dan kemampuan ke inovasi, kreatifitas ke inovasi, kreativitas ke kinerja karyawan dan inovasi ke kinerja karyawan secara statistik bersifat signifikan. Hasil ini memberikan indikasi bahwa variabel faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, dan

kemampuan, berpengaruh terhadap kreatifitas, dan inovasi,kreatifitas berpengaruh terhadap inovasi serta kreatifitas dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

a. Pengaruh Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan terhadap kreatifitas

   Setelah proses pengujian koefisien secara statistic dari Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan ke kreatifitas maka dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung antara variabel tersebut.

   - Pengaruh langsung X1 terhadap X2

     = Px2x1 = 0.870

   Hasil dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel Ver 8.8 diperoleh pengaruh langsung variabelFaktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan terhadap kreatifitas sebesar 0.870. Nilai-nilai koefisien jalur yang bertanda positif menunjukan bahwa semakin tinggi Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan maka akan membuat nilai kreatifitaspun semakin tinggi

b. Pengaruh Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan terhadap Inovasi

   Setelah proses pengujian koefisien secara statistic dari Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan ke Inovasi maka dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara variabel tersebut.

- Pengaruh langsung X1 terhadap X3

  = Px3x1 = 0.207

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel Ver 8.8 diperoleh pengaruh langsung variabelFaktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan terhadap kreatifitas sebesar 0.207

- Pengaruh tidak langsung X1 terhadap X3 melalui x2

  = Px3x1+(rx3x2 x Px2x)= 0.207 +(0.669 x 0.870) = 0.789

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh pengaruh tidak langsung variabel Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan terhadap kreatifitas yakni sebesar 0.789. Nilai-nilai koefisien jalur yang bertanda positif menunjukan bahwa semakin tinggi Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan maka semakin tinggi juga nilai dari variabel inovasi

c. Pengaruh Kreatifitas terhadap Inovasi

Setelah proses pengujian koefisien secara statistic dari variabel kreatifitas ke Inovasi maka dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dari kreatifitas terhadap inovasi karyawan.

- Pengaruh langsung X2 terhadap X3

  = Px3x2= 0.669

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel Ver 8.8 diperoleh pengaruh langsung variabel kreatifitas terhadap variabel inovasi yakni sebesar 0.669. Besar Koefisien Jalur Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan(X1) terhadap, Kreatifitas (X2),

Inovasi(X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dapat dilihat lebih jelas pada tabel 4.40

d. Pengaruh Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan

Proses pengujian koefisien secara statistic dari variabel kreatifitas ke variabel Inovasi diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari variabel kreatifitas terhadap variabel kinerja karyawan tersebut.

- Pengaruh langsung X2 terhadap Y

  = Pyx2 = 0.558

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel Ver 8.8 diperoleh pengaruh langsung variabel kreatifitas terhadap variabel Kinerja karyawan yakni sebesar 0.558

- Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X3

  = Pyx2 +(rx3x2 x Pyx3)= 0.558 + (0.669 x 0.225) = 0.708

  Dari hasil perhitungan diatas diperoleh pengaruh tidak langsung variabel kreatifitas terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0.708. Nilai-nilai koefisien jalur yang bertanda positif menunjukan bahwa semakin tinggi nilai kreatitas maka tinggi juga nilai dari Kinerja karyawan

e. Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian koefisien secara statistic dari variabel Inovasi ke Kinerja karyawan dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dari Inovasi terhadap Kinerja karyawan.

- Pengaruh langsung X3 terhadap Y

  = Pyx3 = 0.225

  Hasil dari perhitungan dengan menggunakan software Lisrel Ver 8.8 diperoleh pengaruh langsung variabel Inovasi terhadap variabel Kinerja Karyawan yakni sebesar 0.225. Nilai-nilai koefisien jalur yang bertanda positif menunjukan bahwa semakin tinggi nilai inovasi maka tinggi juga nilai dari kinerja karyawan.

Tabel 4.39

Rekap Besar Koefisien Jalur Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan(X1) terhadap, Kreatifitas (X2), Inovasi(X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal			
	Langsung	Tidak langsung		
		Melalui x2	Melalui x3	Total
Faktor-faktor(x1)terhadap kreatifitas (x2)	0.870	-	-	0.870
Faktor-faktor(x1) terhadap Inovasi (x3)	0.207	(0.669 x 0.870)	-	0.789
Kreatifitas (x2) terhadap Inovasi (x3)	0.669	-	-	0.669
Kreatifitas (x2) terhadap kinerja karyawan(y)	0.558	(0.669 x 0.225)	-	0.708
Inovasi (x3) terhadap kinerja karyawan (y)	0.225	-	-	0.225
Ɛ1	0.243	-	-	0.243
Ɛ2	0.267	-	-	0.267
Ɛ3	0.423	-	-	0.423

sumber: Pengeolahan data 2014

Hasil dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang dilakukan dengan perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) dan dikerjakan dengan bantuan software Lisrel versi 8.8 dirangkum dan dapat dlihat pada tabel 4.39.

- Penerapan Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan(X1) terhadap, Kreatifitas (X2) adalah sebesar $(0.870)^2$ atau sama dengan 0.7569 (**75.69%**), sisanya 100% - 75.69% = 24.31% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hal ini menunjukan bahwa Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan berpengaruh dengan baik terhadap kreativitas.
- Penerapan Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan(X1) mempengaruhi secara langsung variabel Inovasi (X3) dengan pengaruh sebesar $(0.207)^2$ atau sama dengan 0.042**(4.20%).**
- Penerapan Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan(X1) mempengaruhi secara tidak langsung variabelInovasi (X3) dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0.207+(0.669x0.870) = 0.789 = $(0.789)^2$ = **62.25%,**jumlah total hubungan langsung dan tidak langsung Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan(X1) terhadap Inovasi adalah 4.20% + 62.25% = **66.45%** dan sisanya 100% - 66.45% = 33.55% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Ini membuktikan bahwa pengaruh Faktor

Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap inovasi terbilang cukup.

- keputusan penerapan inovasi(x3) dipengaruhi secara langsung oleh kreatifitas(x2) sebesar $(0.669)^2$ atau sama dengan 0.447 (**44.70%**), sisanya 100% - 44.70% = 55.30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Dengan nominal sebesar 44.70% kreatifitas dapat dikatakan kurang dan tidak terlalu besar dalam mempengaruhi inovasi di dalam lingkungan perusahaan konsultan arsitektur kota Serang.
- Penerapan kreatifitas (X2) mempengaruhi secara langsung variabelKinerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar $(0.558)^2$ atau sama dengan 0.311 (31.10%).
- Penerapan kreatifitas (X2) mempengaruhi secara tidak langsung variabelKinerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar $(0.708)^2$ atau sama dengan 0.501 (50.10%), Jumlah total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kreatifitas mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut, 31.10% + 50.10% = **81.20%** sisanya 100% - 81.20% = 18.80% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Kreatifitas dengan bobot sebesar 81.20% tergolong baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan konsultasi arsitektur kota Serang..
- Penerapan Inovasi (X3) mempengaruhi secara langsung Kinerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar $(0.225)^2$ atau sama dengan 0.050 (**5.00%**), sisanya 100%-5.00% = 95.00% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian dan menunjukan bahwa inovasi berpengaruh kecil pada kinerja karyawan