

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KREATIVITAS KARYAWAN DALAM PEMANFAATAN
APLIKASI POSPAY PADA PT. POS INDONESIA
(PERSERO) CABANG KOTA BINJAI**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH

NAMA : MIFTAHUL JANNAH
NPM : 2205160133
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MIFTAHUL JANNAH
 NPM : 2205160133
 Program Studi : MANAJEMEN
 Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS - KARYAWAN PEMANFAATAN APLIKASI POSKAW PADA HT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KOTA RINJA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. JULITA, S.E., M.Si.

LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M.

Pembimbing

UMSU

EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : MIFTAHUL JANNAH
NPM : 2205160133
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN DALAM
PEMANFAATAN APLIKASI POSPAY PADA PT. POS
INDONESIA (PERSERO) CABANG KOTA BINJAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, 2026

Pembimbing



EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



AGUS SANI, S.E., M.Sc.



DR. IZZADIMAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
Npm : 2205160133
Dosen Pembimbing : Efry Kurnia S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan Dalam Pemanfaatan Aplikasi Pospay Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perw ditularkan survey, pm riset menggunakan frame- khususnya. - Perw ditularkan lagi permasalahannya keada diakhir	09/03 2025	
Bab 2	- Sejalan dgn terapan sumber hukum Perbanyak teori dan penerapannya - indikator ditambahkan lagi	23/10 2025	
Bab 3	- Poin-poin jenis penelitian - Lihat format penelitian sebelumnya. - Rencanakan penelitian dengan metode	20/10 2025	
Bab 4	- Periksa lagi hasil dan datanya - buat ketertarikan & penelitian nya antara variabel - Periksa lagi dan juga urutannya.	26/02 2026	
Bab 5	- Periksa hasil penelitian yg dituliskan.	06/03 2026	
Daftar Pustaka	- Sejalan dengan benar dengan menggunakan mendeley. - tambahkan situs dan jurnal.	10/03 2026	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	All. tugas akhir ilmiwt hdnny.	10/03/ 2026	

Medan, Maret 2026
Disetujui Oleh:

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANLS.E.,M.Sc

Dosen Pembimbing

Efry Kurnia S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 Medan Telp.061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
N P M : 2205160133
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas karyawan Dalam Pemanfaatan Aplikasi Pospay Pada PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Medan, April 2026

Yang Menyatakan



Miftahul Jannah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penuh ucapan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir ini.

Penulisan Tugas akhir ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah: **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan Dalam Pemanfaatan Aplikasi Pospay Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai”**.

Dalam menyusun dan penulisan Tugas akhir ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Tugas akhir ini, untuk itu penulis berterima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda **Zuhri Nasution**, Ibunda **Husnizar Rofikoh Sinambela** yang tersayang yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun material kepada penulis dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.
2. Bapak **Prof. Dr. H. Agussani. M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Dr. Radiman, S.E., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Acc** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Muhammad Shareza Hafiz, S.M., Acc.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Agus Sani, S.E., M.Sc.** selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Arif Pratama Marpaung, S.E., MM.** selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu **Efry Kurnia, S.E., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Tugas akhir ini.
9. Bapak **Rusman** selaku Kepala Kantor PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Binjai.
10. Terimakasih saya ucapkan untuk para Staf PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang kota Binjai, terutama untuk **Abangda Halim** yang sudah membantu saya dari awal datang ke kantor.
11. Terima kasih, diriku, karena sudah bertahan sejauh ini meski kadang dunia terasa berat. Aku tahu proses menyelesaikan Tugas akhir tidak mudah, tapi aku bangga karena aku masih memilih untuk terus berjalan, walau langkahnya kecil dan pelan. Aku ingin mengingatkan diriku bahwa aku berharga, aku mampu, dan aku layak meraih mimpi yang selama ini kuperjuangkan. Tidak apa-apa jika

aku lelah, tidak apa-apa jika aku menangis, selama aku tidak menyerah. Suatu hari nanti, aku akan melihat kembali perjalanan ini dengan senyum bangga, karena aku pernah melewati masa sulit dan aku berhasil.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa Tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca.

Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan Tugas akhir ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan semoga Tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2026

Penulis

MIFTAHUL JANNAH

NPM: 2205160133

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori	9
2.1.1 Kreativitas Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kreativitas Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Karyawan	10
2.1.1.3 Manfaat Kreativitas Karyawan	11
2.1.1.4 Indikator Kreativitas Karyawan	13
2.1.2 Motivasi	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	14
2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi	15
2.1.2.3 Strategi Meningkatkan Motivasi	16
2.1.2.4 Manfaat Dan Resiko Memberikan Motivasi	17
2.1.2.5 Indikator Motivasi	19
2.1.3 Pelatihan Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Pelatihan Kerja	22
2.1.3.3 Dampak Pelatihan Kerja	23
2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja	24
2.2 Teori Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.3.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan	27
2.3.2 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan	28
2.3.3 Hubungan Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan	30
2.4 Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Definisi Oprasional Variabel	33
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	34
3.3.1 Tempat Penelitian	34
3.3.2 Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi Dan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1 Kuisisioner	36
3.5.2 Uji Validitas	37
3.5.3 Uji Reabilitas	38
3.6 Teknik Analisis Data	39
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	40
3.6.1.1 Uji Normalitas data	40
3.6.1.2 Uji Multikolinieritas	41
3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas	41
3.6.2 Regresi Linier Berganda	42
3.6.3 Uji Hipotesis	43
3.6.3.1 Uji Secara Persial (Uji t)	43
3.6.3.2 Uji Simultan (Uji f)	44
3.6.3.3 Koefisien Determinasi (D)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskripsi Kuisisioner Penelitian	46
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kreativitas Karyawan (Y) ...	47
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1)	48
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X2)	50
4.2 Hasil Analisis Data	51
4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.2.1.1 Uji Asumsi Klasik	52
4.2.1.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	54
4.2.1.3 Pengujian Hipotesis	55
4.2.1.4 Koefisien Determinasi (<i>R-Squared</i>)	58
4.3 Pembahasan	59
4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan	59
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan.....	61
4.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan	63

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65

DAFTAR PSUTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel	33
Tabel 3.2 Rencana Penelitian	35
Tabel 3.3 Data Jabatan Dan Jumlah Karyawan Tetap	36
Tabel 3.4 Skala Likert	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Instrument Validitas Motivasi	38
Tabel 3.6 Hasil Uji Instrument Validitas Pelatihan Kerja	38
Tabel 3.7 Hasil Uji Instrument Validitas Kreativitas Karyawan	38
Tabel 3.8 Ringkasamn Pengujian Reliabilitas Instrumen	39
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Kreativitas Karyawan (Y)	47
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X1)	48
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja (X2)	50
Tabel 4.4 Multikolinieritas	53
Tabel 4.5 Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.6 Uji Secara Persial (t)	55
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-Sama	57
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi.....	58
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	45
Gambar 4.1 Uji Normalitas	52
Gambar 4.2 Scatterplot.....	54
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian	56
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian	57
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian	58

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP

KREATIVITAS KARYAWAN DALAM PEMANFAATAN

APLIKASI POSPAY PADA PT. POS INDONESIA

(PERSERO) CABANG KOTA BINJAI

Program Studi Manajemen
Email: miftahuljannah01092003@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kreativitas karyawan dalam pemanfaatan aplikasi Pospay pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 41 karyawan tetap sebagai responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 27.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,934 menunjukkan bahwa 93,4% variasi kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan pelatihan kerja, sementara sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Secara parsial, peningkatan motivasi berkontribusi sebesar 63,4% dan pelatihan kerja berkontribusi sebesar 44,6% terhadap peningkatan kreativitas karyawan dalam mengoptimalkan penggunaan aplikasi keuangan digital perusahaan

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Kreativitas Karyawan, Pospay, PT. Pos Indonesia.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE CREATIVITY IN UTILIZING THE POSPAY APPLICATION AT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BINJAI CITY BRANCH

MIFTAHUL JANNAH

Management Study Program

Email: miftahuljannah01092003@gmail.com

This study aims to analyze the influence of motivation and job training on employee creativity in utilizing the Pospay application at PT. Pos Indonesia (Persero) Binjai City Branch. The research method used an associative quantitative approach, involving 41 permanent employees as respondents selected through a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS 27.00 software. The results showed that simultaneously, motivation and job training had a positive and significant effect on employee creativity. The coefficient of determination (R Square) obtained was 0.934, indicating that 93.4% of the variation in employee creativity can be explained by motivation and job training, while the remaining 6.6% was influenced by other factors outside this study. Partially, increased motivation contributed 63.4% and job training contributed 44.6% to increasing employee creativity in optimizing the use of the company's digital financial application.

Keywords: Motivation, Job Training, Employee Creativity, Pospay, PT. Pos Indonesia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan pasar yang ketat, setiap organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi guna mempertahankan daya saingnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi dinamika ini sangat bergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif, karena keterlibatan dan performa karyawan merupakan kunci utama kesuksesan organisasi (Zahroh dan Samsuki, 2025). SDM yang berkualitas tidak hanya mampu menjalankan tugas rutin, tetapi juga memiliki kemampuan untuk berinovasi dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan di tengah perubahan tren kebutuhan pasar yang cepat.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan logistik dan transaksi keuangan, PT. Pos Indonesia (Persero) terus melakukan transformasi digital untuk tetap relevan. Salah satu inovasi unggulannya adalah aplikasi Pospay, yang dirancang untuk memudahkan masyarakat dalam melakukan berbagai transaksi keuangan secara digital. PT. Pos Indonesia Cabang Kota Binjai, sebagai unit operasional di tingkat daerah, memiliki peran krusial dalam mensosialisasikan dan mengoptimalkan penggunaan aplikasi ini kepada pelanggan. Keberhasilan pemanfaatan Pospay di lapangan sangat bergantung pada bagaimana karyawan di Cabang Kota Binjai mampu mengoperasikannya secara kreatif dan solutif.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Fitriani (2024) di PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Binjai aplikasi Pospay merupakan langkah strategis PT Pos Indonesia dalam menghadirkan inovasi layanan keuangan digital yang memungkinkan masyarakat melakukan berbagai transaksi pembayaran tagihan rumah tangga secara praktis melalui sistem *Online Payment Point* (SOPP). Di PT Pos Indonesia Cabang Binjai, aplikasi ini diposisikan sebagai produk unggulan untuk meningkatkan pendapatan serta citra perusahaan dengan mempermudah akses layanan bagi nasabah kapan saja dan di mana saja. Namun, implementasinya menghadapi tantangan berupa persaingan ketat dengan berbagai platform e-wallet populer serta kendala kurangnya promosi yang menasar kelompok usia dewasa. Meskipun memiliki keunggulan dalam kerja sama dengan lembaga negara dan kapasitas transaksi harian yang besar, Pospay masih memiliki keterbatasan teknis dibandingkan pesaingnya, terutama dalam mekanisme penyetoran saldo yang mengharuskan pengguna datang ke kantor cabang. Oleh karena itu, efektivitas penerapan aplikasi ini sangat bergantung pada pencapaian target nasabah dan optimalisasi strategi pemasaran guna menghadapi dinamika pasar di wilayah tersebut.

Menurut (Hardiyanto, 2025) Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide, konsep, atau solusi baru yang orisinal dan bernilai. Dalam konteks pemanfaatan aplikasi Pospay, kreativitas karyawan sangat diperlukan untuk menemukan cara-cara baru dalam menarik minat pelanggan serta memberikan edukasi yang efektif mengenai fitur-fitur aplikasi. Kreativitas menjadi nilai tambah yang membedakan layanan perusahaan di tengah persaingan pasar

yang semakin ketat. Lingkungan kerja yang kondusif diperlukan agar karyawan merasa berdaya untuk mengekspresikan pendapat dan ide inovatif mereka.

Sinergi antara motivasi dan pelatihan kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek Kreativitas karyawan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil, produktif, dan mampu berinovasi (Ghafar dan Susanto, 2024). Namun, produktivitas dan kreativitas tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh keahlian teknis semata, melainkan juga didorong oleh faktor motivasi dan dukungan manajemen (Jufrizen dan Rizki O, 2022). Oleh karena itu, penggabungan antara dorongan internal (motivasi) dan pembekalan eksternal (pelatihan) menjadi sangat krusial dalam mengoptimalkan penggunaan aplikasi Pospay

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal utama yang mendorong munculnya kreativitas. Motivasi intrinsik, khususnya, adalah dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan saat melakukan pekerjaannya (Jasman Saripuddin dan Rina Handayani, 2021). Berdasarkan *Self Determination Theory*, motivasi intrinsik akan mendorong kreativitas karyawan yang pada akhirnya mengarah pada keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Jika perusahaan fokus untuk memotivasi personelnnya, maka kinerja operasional di perspektif non-keuangan, seperti inovasi dalam pemanfaatan aplikasi digital, akan meningkat secara signifikan.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Leviana (2019) di PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Binjai Penerapan motivasi kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Kota Binjai memiliki keterkaitan erat dengan tingkat kompetensi dan etika kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Secara konseptual, motivasi kerja di instansi ini dipandang sebagai bentuk keterikatan emosional dan tanggung jawab

karyawan untuk tetap berkontribusi dalam mencapai visi serta misi perusahaan. Meskipun terdapat tantangan awal berupa indikasi rendahnya motivasi yang ditandai dengan kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, hasil analisis menunjukkan bahwa penguatan pada aspek keahlian dan nilai-nilai moral kerja mampu meningkatkan dorongan tersebut secara signifikan.

Selain motivasi, pelatihan kerja menjadi strategi penting untuk meningkatkan kompetensi teknis dan pengetahuan karyawan. Pelatihan merupakan proses terencana yang bertujuan meningkatkan keterampilan agar karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih efektif (Wijonarko, 2021). Melalui pelatihan yang terstruktur mengenai aplikasi Pospay, karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Kota Binjai diharapkan dapat memahami teknik-teknik baru, mengatasi permasalahan teknis di lapangan, dan memberikan pelayanan yang lebih kompetitif kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil prasurvei secara keseluruhan respons responden cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang moderat namun mengarah pada hasil yang kurang optimal, di mana persentase jawaban "Kurang Setuju" (KS) mendominasi ketiga indikator (antara 27% hingga 30%). Meskipun materi pelatihan dianggap cukup relevan oleh sebagian peserta, terdapat tantangan signifikan pada kejelasan penyampaian materi oleh instruktur serta tingkat kepercayaan diri peserta dalam menerapkan hasil pelatihan, mengingat jumlah responden yang menyatakan "Tidak Setuju" (TS) dan "Sangat Tidak Setuju" (STS) mencapai angka yang cukup tinggi (berkisar antara 30% hingga 40% jika digabungkan). Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas instruktur dan

metode pelatihan agar peserta lebih mampu memahami materi dan merasa lebih kompeten dalam mengaplikasikannya di lingkungan kerja.

Meskipun terdapat penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas, terdapat pula temuan yang menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial kadang tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kreativitas dalam konteks tertentu. Di PT. Pos Indonesia Cabang Kota Binjai, fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa meskipun pelatihan aplikasi Pospay telah dilakukan, namun tingkat kreativitas karyawan dalam mencari strategi pemasaran digital masih bervariasi. Hal ini mengindikasikan adanya celah atau *gap* mengenai sejauh mana motivasi dan pelatihan benar-benar mampu menstimulus kreativitas mereka secara nyata dalam konteks penggunaan aplikasi keuangan digital.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara simultan maupun parsial terhadap kreativitas karyawan. Fokus utamanya adalah pada pemanfaatan aplikasi Pospay di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan SDM yang tidak hanya meningkatkan produktivitas teknis, tetapi juga mendorong munculnya ide-ide kreatif karyawan dalam mendukung transformasi digital perusahaan. Dengan demikian, judul Tugas akhir yang diangkat adalah: "**Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan Dalam Pemanfaatan Aplikasi Pospay Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai**".

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tingkat Kreativitas Karyawan yang Rendah dalam Pemanfaatan Aplikasi POSPAY
2. Masalah Signifikan pada Motivasi Kerja Karyawan (Internal dan Eksternal)
3. Pelaksanaan Pelatihan Karyawan yang Cenderung Bermasalah

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi variabel independen pada Motivasi **dan** Pelatihan Kerja serta variabel dependen pada Kreativitas Karyawan Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai yang terlibat dalam pemanfaatan aplikasi POSPAY. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan dalam pemanfaatan aplikasi POSPAY pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan dalam pemanfaatan aplikasi POSPAY pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai?

3. Apakah Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan dalam pemanfaatan aplikasi POSPAY pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menguji pengaruh Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan dalam pemanfaatan aplikasi POSPAY pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan dalam pemanfaatan aplikasi POSPAY pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai
3. Menganalisis dan menguji pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kreativitas Karyawan dalam pemanfaatan aplikasi POSPAY pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan (PT. Pos Indonesia)
Memberikan kontribusi nyata pada strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan, khususnya dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan adopsi teknologi (POSPAY) melalui penguatan aspek psikologis dan motivasional karyawan
2. Bagi Ilmu Pengetahuan dan Akademisi
Memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen SDM, terutama dalam memperkuat pemahaman mengenai peran Motivasi dan

Pelatihan kerja sebagai prediktor utama terhadap kreativitas karyawan di tengah tuntutan transformasi digital.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan data dasar empiris untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor pendorong inovasi dan kreativitas karyawan dalam konteks implementasi teknologi perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kreativitas Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kreativitas Karyawan

Menurut Munajat et al (2022) Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai suatu pendekatan unik dan proses mental individu di lingkungan kerja yang bertujuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat bagi organisasi. Ide-ide baru ini tidak hanya terbatas pada produk atau layanan, tetapi juga mencakup praktek kerja, prosedur, atau sistem baru. Kemampuan ini menjadi kunci bagi organisasi untuk dapat menghadapi kompetisi dan tetap bertahan, di mana keberadaan ide kreatif meningkatkan kemungkinan ide tersebut akan diterapkan, dikembangkan, dan ditransfer kepada individu lain dalam organisasi demi kepentingan bersama (Mea *et al*, 2025). Oleh karena itu, kreativitas karyawan melibatkan unsur orisinalitas (keaslian) dan kegunaan (nilai tambah) yang diekspresikan oleh keunikan individu dalam interaksi mereka dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai pendekatan unik dan proses mental individual di tempat kerja yang berfokus pada menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat bagi organisasi. Ide ini mencakup lebih dari sekadar produk atau layanan, melainkan juga praktik kerja, prosedur, atau sistem baru.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Karyawan

Menurut Munajat et al (2022) Ada beberapa yang mempengaruhi Kreativitas karyawan diantaranya yaitu

1. Menumbuhkan Lingkungan Aman Psikologis (*Psychological Safety*)

Kreativitas membutuhkan pengambilan risiko. Karyawan hanya akan berani mengajukan ide-ide radikal atau non-konvensional jika mereka tahu bahwa mereka tidak akan dihukum, diejek, atau diberi sanksi jika ide itu gagal atau tidak berhasil. Kepemimpinan harus secara eksplisit menghargai upaya eksplorasi (*effort of exploration*) melebihi hasil yang sempurna.

2. Memberikan Otonomi dan Fleksibilitas Tugas

Kreativitas paling baik didorong oleh motivasi intrinsik dan rasa kepemilikan. Dengan memberi karyawan otonomi untuk memilih metode, alat, dan bahkan mengatur waktu mereka (dalam batas wajar) untuk proyek-proyek kreatif, mereka merasa diberdayakan secara psikologis dan lebih termotivasi untuk menghasilkan solusi yang unik.

3. Alokasi Waktu Eksplorasi Khusus (*Creative Time Off*)

Karyawan perlu waktu untuk "bermain" dengan ide-ide dan pengetahuan. Mengalokasikan persentase waktu kerja (misalnya, 10-20%) untuk proyek-proyek yang mereka pilih sendiri, yang mungkin tidak memiliki hasil bisnis yang jelas pada awalnya, dapat menjadi sumber inovasi yang tak terduga (sering disebut sebagai "*time-off for creativity*").

4. Mengembangkan Tim dengan Keragaman Pengetahuan dan Sudut Pandang

Ide-ide paling inovatif seringkali muncul di persimpangan disiplin ilmu yang berbeda. Keragaman kognitif (*cognitive diversity*) dalam tim memaksa

individu untuk mempertimbangkan perspektif yang berbeda, memecahkan asumsi, dan menggabungkan konsep yang ada menjadi sesuatu yang benar-benar baru.

5. Pelatihan Keterampilan

Kreativitas bukanlah bakat, melainkan keterampilan yang bisa diasah. Berikan *workshop* atau pelatihan yang fokus pada teknik *brainstorming* yang efektif, pemetaan pikiran, dan pemikiran asosiatif—kemampuan untuk menghubungkan ide-ide yang tampaknya tidak berhubungan—untuk membuka potensi ide baru.

6. Menyediakan Sumber Daya dan Dukungan Kepemimpinan yang Jelas

Kreativitas menjadi stagnan jika tidak ada sumber daya (dana, alat, mentor) untuk mewujudkannya. Kepemimpinan harus bertindak sebagai sponsor ide, memberikan mekanisme (seperti dana inovasi kecil atau program *pitching*) yang memungkinkan ide terbaik untuk diubah dari konsep menjadi prototipe yang dapat diukur.

2.1.1.3 Manfaat Kreativitas Karyawan

Menurut Mardatillah (2024) Kreativitas karyawan bukan sekadar aset tambahan, melainkan kekuatan transformasional yang mendorong pertumbuhan dan ketahanan organisasi dalam jangka Panjang. Adapun manfaat dari Kreativitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kapasitas Inovasi Produk dan Proses

Kreativitas di tingkat individu menghasilkan ide-ide baru dan unik yang menjadi landasan bagi inovasi yang sukses. Ketika karyawan aktif menyumbangkan pemikiran kreatif, organisasi dapat secara konsisten

meluncurkan produk, layanan, atau model bisnis yang baru. Hal ini memastikan perusahaan tetap relevan, unggul dari pesaing, dan mampu memenuhi perubahan kebutuhan pasar.

2. Peningkatan Efisiensi Operasional dan Pengurangan Biaya

Karyawan yang kreatif cenderung mencari cara baru dan lebih efisien untuk melaksanakan tugas rutin. Mereka mampu mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan (*bottlenecks*) dalam proses kerja, menemukan metode untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, atau merancang ulang alur kerja yang boros. Hasilnya adalah pengurangan biaya operasional yang signifikan dan peningkatan produktivitas keseluruhan.

3. Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah yang Adaptif (Daya Tahan Organisasi)

Dalam menghadapi krisis atau tantangan yang tak terduga, kreativitas memungkinkan karyawan untuk bergerak melampaui solusi yang sudah baku. Karyawan kreatif dapat merumuskan berbagai skenario respons (*response scenarios*) yang adaptif dan menemukan jalan keluar yang fleksibel saat dihadapkan pada masalah yang tidak terstruktur (*ill-structured problems*), sehingga meningkatkan kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang volatil.

4. Peningkatan Keterlibatan dan Retensi Karyawan

Ketika karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kreatif mereka dan melihat ide-ide mereka diimplementasikan, hal itu secara langsung memenuhi kebutuhan mereka akan aktualisasi diri dan pengakuan. Pengalaman ini meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik mereka,

yang pada gilirannya memperkuat keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan mengurangi tingkat *turnover* (pergantian staf).

2.1.1.4 Indikator Kreativitas Karyawan

Menurut Mardatillah (2024) Indikator dari Kreativitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Divergensi Ide kemampuan menghasilkan banyak alternatif/gagasan berbeda untuk satu masalah (bukan hanya satu solusi tunggal).
2. Kedalaman Pengetahuan Domain penguasaan aspek teknis atau konteks tugas yang memungkinkan gagasan orisinal dan relevan (pengetahuan domain sebagai basis kreativitas produktif).
3. Berani Ambil Risiko dan Toleransi Gagal kesiapan bereksperimen meski ada kemungkinan gagal; organisasi mendukung kegagalan sebagai pembelajaran.

Sedangkan menurut Hardiyanto, (2025) Indikator Kreativitas karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Penyusunan Solusi Orisinal (*Original Solution Framing*)

Kemampuan untuk merumuskan dan mengusulkan ide-ide atau metode kerja yang secara fundamental berbeda dari praktik yang sudah ada, menghasilkan keunikan yang memiliki nilai praktis.

2. Sintesis Pengetahuan Lintas Bidang (*Cross-Domain Knowledge Synthesis*)

Kecakapan dalam menghubungkan informasi, konsep, atau keahlian dari area kerja yang berbeda untuk menghasilkan wawasan atau produk yang terintegrasi dan inovatif

3. Dorongan Intrinsik Mandiri (*Self-Driven Intrinsic Motivation*)

Tingkat gairah dan minat internal karyawan terhadap pekerjaannya, yang mendorong mereka untuk berinvestasi waktu dan energi ekstra dalam tugas yang menantang demi kepuasan pribadi dan rasa pencapaian.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi karyawan merupakan kondisi internal atau eksternal yang esensial, berfungsi sebagai daya pendorong yang secara aktif menggerakkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku individu di tempat kerja (Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016). substansi, motivasi adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan stimulus atau perangsang agar setiap pegawai mengerahkan usaha terbaik dan maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi karyawan dapat didefinisikan sebagai sebuah dorongan atau penggerak, baik yang timbul dari dalam maupun luar diri individu, yang secara konsisten mampu memunculkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku kerja. Konsep ini merupakan kondisi internal yang menggerakkan manusia menuju suatu tujuan spesifik dan diartikan sebagai cara yang efektif bagi perusahaan untuk memanfaatkan potensi pegawai dengan memberikan daya perangsang agar mereka bersedia bekerja dengan segala daya upaya, demi mencapai sasaran organisasi dan memenuhi kebutuhan pribadi mereka (Muflihin, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan adalah kondisi internal atau eksternal yang esensial yang berfungsi sebagai daya pendorong yang secara aktif menggerakkan, mengarahkan, dan

mengatur perilaku individu di tempat kerja. Secara substansi, motivasi merupakan upaya strategis organisasi untuk memberikan stimulus atau perangsang agar pegawai mengerahkan usaha terbaik dan maksimal dalam menjalankan tugasnya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Berikut ini adalah jenis-jeni Motivasi kerja menurut, Humaidi (2024) ialah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik (Dorongan dari Dalam)

Ini adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu tanpa adanya paksaan atau rangsangan dari luar. Karyawan termotivasi karena kenikmatan, minat, dan kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaan itu sendiri.

2. Motivasi Ekstrinsik (Dorongan dari Luar)

Ini adalah motivasi yang datang dari faktor-faktor eksternal di lingkungan kerja, sering kali berupa penghargaan atau hukuman yang mengiringi kinerja. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang diinginkan (imbalan) atau menghindari konsekuensi yang tidak menyenangkan (sanksi).

3. Motivasi Positif (*Insentif*)

Jenis motivasi ini mengacu pada upaya pemberian penghargaan atau imbalan (seperti bonus, promosi, atau pengakuan) kepada karyawan yang menunjukkan kinerja di atas standar atau mencapai target. Tujuannya adalah untuk memperkuat perilaku kerja yang diinginkan agar terus diulang.

4. Motivasi Negatif (*Disinsentif*)

Jenis motivasi ini diterapkan melalui penggunaan **ancaman atau sanksi** (seperti teguran, penurunan jabatan, atau denda) untuk menghindari perilaku kerja yang tidak diharapkan atau di bawah standar. Tujuannya adalah

menakuti karyawan agar mereka berupaya keras menghindari konsekuensi negatif tersebut.

5. Motivasi Berprestasi (*Need for Achievement*)

Merupakan hasrat kuat dalam diri seseorang untuk melakukan yang terbaik, menyelesaikan tugas yang menantang, dan mencapai standar kesuksesan yang tinggi. Individu dengan motivasi ini cenderung menetapkan tujuan yang realistis namun menantang dan secara aktif mencari *feedback* untuk perbaikan.

2.1.2.3 Strategi Meningkatkan Motivasi

Berikut adalah lima strategi utama menurut, Saripuddin dan Handayani (2023) yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan:

1. Penetapan Tujuan yang Jelas dan Menantang (*Goal Setting*)

Organisasi harus menerapkan sistem penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (*SMART*). Tujuan yang menantang namun realistis akan memberikan arah yang jelas dan meningkatkan fokus karyawan, membuat mereka merasa memiliki misi yang patut diperjuangkan.

2. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan yang Adil

Menerapkan sistem kompensasi dan tunjangan yang kompetitif dan adil adalah dasar dari motivasi ekstrinsik. Selain itu, pengakuan non-finansial, seperti pujian publik, sertifikat penghargaan, atau promosi, sangat penting untuk menunjukkan bahwa usaha dan kontribusi karyawan dihargai oleh manajemen.

3. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja dan Hubungan Sosial

Menciptakan budaya kerja yang positif, suportif, dan inklusif adalah kunci. Ini termasuk menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, memastikan komunikasi yang terbuka, dan mendorong kolaborasi serta *teamwork* yang baik, yang secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja.

4. Pengembangan Keterampilan dan Jalur Karier

Memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar, tumbuh, dan maju adalah pendorong motivasi intrinsik yang kuat. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, *mentoring*, rotasi pekerjaan, dan merumuskan jalur karier yang jelas sehingga karyawan melihat adanya masa depan yang cerah dan pengembangan diri dalam organisasi.

5. Pemberian Otonomi dan Pemberdayaan (*Job Enrichment*)

Staf harus diberi kebebasan dan wewenang yang lebih besar dalam membuat keputusan terkait pekerjaan mereka. Dengan memperkaya pekerjaan (*job enrichment*), seperti memberikan tanggung jawab yang lebih besar atau mengizinkan partisipasi dalam perencanaan, karyawan akan merasa lebih memiliki (*ownership*) dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.

2.1.2.4 Manfaat Dan Resiko Memberikan Motivasi

Menurut, (Soelistya et al., 2021) Penting untuk merancang dan mengimplementasikan strategi motivasi kerja dengan hati-hati karena dapat menimbulkan Manfaat dan Resiko diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Memberikan Motivasi Kerja

a. Peningkatan Produktivitas dan Kualitas Kerja

Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif. Mereka memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas dengan standar kualitas terbaik, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan *output* dan kinerja keseluruhan organisasi.

b. Menurunkan Tingkat *Turnover* dan Absensi

Motivasi yang tinggi seringkali berkorelasi dengan kepuasan kerja dan loyalitas. Karyawan yang merasa dihargai dan kebutuhannya terpenuhi akan lebih enggan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover* rendah) dan cenderung memiliki tingkat kehadiran (*absensi*) yang lebih baik.

c. Mendorong Inisiatif dan Iklim Kerja Positif

Lingkungan kerja yang penuh motivasi akan merangsang kreativitas dan inisiatif. Karyawan tidak hanya mengerjakan apa yang diperintahkan, tetapi juga proaktif dalam mencari solusi, membantu rekan kerja, dan berkontribusi pada budaya kerja yang kolaboratif dan suportif.

2. Risiko dalam Memberikan Motivasi

a. Ketergantungan pada Imbalan Ekstrinsik

Jika motivasi terlalu berfokus pada faktor eksternal (seperti bonus atau hadiah), ada risiko karyawan hanya akan bekerja demi imbalan tersebut. Ini dapat mematikan motivasi intrinsik (kepuasan dari

pekerjaan itu sendiri), dan kinerja bisa menurun drastis saat imbalan tersebut dihentikan.

b. Timbulnya Persepsi Ketidakadilan

Program motivasi yang tidak transparan atau dianggap subjektif dapat menciptakan kecemburuan dan konflik. Jika sistem penghargaan (misalnya, promosi atau insentif) dirasa tidak adil, hal ini justru dapat membunuh semangat kerja tim dan merusak hubungan interpersonal di tempat kerja.

c. Strategi yang Tidak Tepat Sasaran

Setiap individu unik dan termotivasi oleh hal yang berbeda. Risiko muncul ketika manajemen menerapkan strategi motivasi "satu ukuran untuk semua" (*one-size-fits-all*). Memberikan bonus besar kepada karyawan yang sebenarnya lebih menghargai pengakuan atau fleksibilitas waktu tidak akan efektif dan hanya membuang sumber daya perusahaan.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Menurut, Hasibuan, H. Malayu (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Indikator yang sering digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja dan Produktivitas

Indikator ini diukur melalui hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Karyawan yang termotivasi tinggi akan menunjukkan capaian yang melebihi standar minimum yang ditetapkan. Mereka cenderung berupaya keras untuk menyelesaikan tugas tepat waktu,

efisien, dan menghasilkan produk atau layanan dengan mutu yang tinggi, menunjukkan komitmen kuat terhadap peningkatan kinerja organisasional.

2. Disiplin dan Kehadiran

Tingkat motivasi tercermin jelas dari kepatuhan individu terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat akan menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi, minim absensi tanpa alasan yang sah, serta selalu mematuhi jam kerja dan prosedur yang berlaku, mencerminkan rasa tanggung jawab dan kesadaran profesional yang mendalam.

3. Inisiatif dan Kreativitas

Motivasi mendorong karyawan untuk tidak hanya menunggu perintah, melainkan menunjukkan inisiatif proaktif dalam mencari solusi, mengusulkan ide-ide inovatif, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki proses kerja.

Sedangkan menurut, Ghafar dan Susanto (2024) Indikator utama yang digunakan untuk menilai tingkat motivasi kerja karyawan umumnya meliputi beberapa aspek kunci yang terintegrasi, yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Indikator ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan sikap positif, kenyamanan, dan rasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, yang secara langsung memengaruhi dorongan mereka untuk berkinerja optimal.

2. Keterlibatan Kerja

Aspek ini mengukur tingkat dedikasi, investasi energi, dan keterkaitan emosional serta kognitif seorang individu terhadap tugas dan perannya di perusahaan, menunjukkan kesediaan untuk mengerahkan usaha melebihi tuntutan minimum.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut, Irawan *et al* (2024) pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran yang terencana dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, kompetensi, serta sikap karyawan. Melalui pelatihan yang terstruktur, tenaga kerja diharapkan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih efektif, menciptakan individu yang lebih terampil, produktif, serta mampu berinovasi dalam menghadapi dinamika industri dan perubahan tren pasar.

Sementara itu, Nurfitriani (2024) memberikan pengertian pelatihan sebagai suatu kegiatan yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang terjadi dengan cepat. Pelatihan dipandang sebagai salah satu sarana utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara rutin agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya, bahkan di tengah situasi sulit seperti pandemi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan proses pembelajaran terencana dan rutin yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan teknis, serta kualitas sumber daya manusia

agar karyawan lebih produktif dan inovatif. Selain berfungsi sebagai sarana pengembangan diri, pelatihan sangat krusial bagi organisasi untuk beradaptasi dengan dinamika industri serta perubahan lingkungan bisnis yang cepat, bahkan dalam situasi sulit sekalipun.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Pelatihan Kerja

Menurut, Sahir *et al* (2022) Ada beberapa faktor yang dari pelatihan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Metode

Faktor ini mencakup kesesuaian metode yang digunakan dengan jenis pelatihan serta materi yang disampaikan. Faktor ini tetap dipertahankan sesuai teori awal karena memiliki korelasi yang kuat.

2. Kemampuan, Keterampilan, dan Pemahaman Peserta

Merupakan faktor baru yang menggabungkan indikator mengenai sejauh mana pelatihan dapat menambah kemampuan, meningkatkan keterampilan teknis, serta pemahaman peserta terhadap etika kerja.

3. Motivasi Peserta

Faktor ini berfokus pada dimensi internal peserta, khususnya mengenai semangat dan antusiasme peserta dalam mengikuti seluruh rangkaian proses pelatihan.

4. Kompetensi Instruktur

Faktor ini berkaitan dengan kualitas tenaga pengajar atau konsultan, terutama mengenai kualifikasi dan kompetensi memadai yang dimiliki instruktur dalam menyampaikan materi.

2.1.3.3 Dampak Pelatihan Kerja

Menurut, Sahir *et al* (2022) Ada beberapa dampak yang di hasilakan dari Pelatihan kerja untuk karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan ini bertujuan utama untuk meningkatkan kualitas para pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Dengan meningkatnya kualitas SDM, para pelaku usaha diharapkan memiliki bekal pengetahuan yang lebih baik dalam mengelola bisnis mereka sehingga mampu bersaing dan berkembang di tengah pasar.

2. Peningkatan Kemampuan dan Keterampilan Teknis Peserta

Salah satu dampak langsung (yang teridentifikasi sebagai Faktor 2 dalam penelitian ini) adalah peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman etika kerja peserta. Hal ini mencakup penguasaan teknik-teknik baru dalam berwirausaha yang sebelumnya tidak dimiliki oleh peserta.

3. Peningkatan Motivasi dan Semangat Berusaha

Pelatihan berfungsi sebagai stimulan untuk meningkatkan motivasi dan semangat peserta dalam mengikuti proses belajar serta menjalankan usahanya. Faktor motivasi ini muncul sebagai salah satu hasil kuat dalam analisis faktor, yang menunjukkan bahwa pelatihan berhasil membangkitkan gairah kewirausahaan peserta.

4. Optimalisasi Produktivitas dan Keselamatan Kerja

Secara teoretis, jurnal ini menyebutkan bahwa manfaat pelatihan mencakup peningkatan produktivitas, peningkatan moral kerja, serta pencegahan kekunoan (kadaluwarsa) keterampilan. Selain itu, pelatihan juga

berdampak pada peningkatan standar keselamatan dan kesehatan dalam lingkungan kerja para pelaku usaha.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut, Irawan *et al* (2024) Indikator indicator yang Pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penguasaan Pengetahuan (*Knowledge*)

Pelatihan diukur dari penambahan informasi, wawasan, dan pemahaman teoritis atau konseptual karyawan mengenai bidang pekerjaan serta industrinya.

2. Perubahan Sikap dan Perilaku (*Attitude and Behavior*)

Fokus indikator ini adalah perubahan mentalitas dan cara kerja karyawan, seperti meningkatnya antusiasme dalam bekerja sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) dan perubahan dari yang sebelumnya "tidak mampu" menjadi "cakap".

3. Reaksi dan Kepuasan Peserta (*Reaction*)

Mengukur tingkat kepuasan dan respons positif peserta terhadap program pelatihan, termasuk terhadap materi yang disajikan serta kualitas instruktur atau pemandu pelatihan.

4. Efektivitas Metode Pelatihan

Kesesuaian metode yang digunakan (seperti *on-the-job training*, *e-learning*, atau simulasi) dengan karakteristik peserta dan tujuan organisasi menjadi tolok ukur keberhasilan proses belajar.

Menurut, Suciati. T dan Deswarta (2024). indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Jenis Pelatihan

Merujuk pada bentuk atau metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

2. Para Pelatih

Meliputi instruktur atau orang yang memberikan materi pelatihan. Kualitas pelatih diukur melalui nilai-nilai dan peringkat instruktur sebagai penentu kemahiran pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Mencakup isi atau materi ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang diajarkan selama proses pelatihan.

4. Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Fokus pada hasil akhir yang ingin dicapai, seperti mengajarkan keterampilan baru, meningkatkan kompetensi, serta membantu karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan kemajuan teknologi.

5. Peserta Pelatihan

Merujuk pada karyawan yang mengikuti program pelatihan, baik di awal karier maupun saat akan menempati posisi baru di perusahaan

2.2 Teori Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Royyan Fakhruddin Rifai dan Susanto Tirtoprojo	2023	<i>The Mediating Role of Employee Creativity in the Effect of Intrinsic Motivation, Coworker Support, and Supervisor Support on Employee Engagement</i>	Structural Equation Modeling (SEM)	Kreativitas karyawan berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi intrinsik, dukungan rekan kerja, dan dukungan atasan terhadap employee engagement.
2	Jasman Saripuddin dan Rina Handayani	2021	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin tidak berpengaruh signifikan.
3	Caniago, A., dan Sudarmi, W	2021	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Bahtiar dandi dan Rianti	2021	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

5	Fatimatus Zahroh dan Samsuki,	2025	Analisis Efektivitas Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas	Deskriptif Kualitatif	Program pelatihan yang terstruktur secara signifikan meningkatkan efisiensi dan output kerja karyawan.
---	-------------------------------	------	---	-----------------------	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu gambaran yang menjelaskan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan. Sugiyono menjelaskan bahwa kerangka ini berfungsi sebagai peta awal yang menuntun peneliti untuk melihat alur logis dari teori, fakta, serta hubungan antarkomponen penelitian. Dengan adanya kerangka konseptual, peneliti dapat menyusun arah analisis yang lebih terstruktur dan memastikan bahwa penelitian berjalan sesuai fokus yang ditetapkan (Sugiyono, 2020) Motivasi dan Pelatihan kerja dapat memberikan peningkatan terhadap Kreativitas kerja karyawan.

2.3.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan

Menurut Hasibuan, H. Malayu S.P (2016), Motivasi merupakan penggerak psikologis yang mendorong individu untuk mengarahkan seluruh energi, fokus, dan keterampilan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, yang secara langsung menjadi katalisator bagi munculnya kreativitas karyawan. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi secara intrinsik yakni memiliki kepuasan batin dan rasa ingin tahu yang tinggi terhadap pekerjaannya mereka cenderung lebih berani bereksperimen, berpikir di luar pola konvensional (*out of the box*), dan gigih dalam mencari solusi inovatif atas permasalahan yang kompleks.

Bagi Peneliti, ketika seorang karyawan merasa termotivasi secara intrinsik merasa dihargai, memiliki otonomi, dan menemukan makna dalam pekerjaannya

mereka cenderung lebih tekun dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Ketekunan inilah yang menjadi pintu masuk bagi munculnya kreativitas, di mana ide-ide inovatif tidak lagi lahir dari paksaan, melainkan dari eksplorasi bebas yang didorong oleh rasa kepemilikan terhadap visi perusahaan.

Dalam konteks pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai Motivasi berperan sebagai penggerak psikologis yang mendorong individu untuk melampaui tugas-tugas rutin demi menghasilkan ide-ide baru yang orisinal dan solutif. Dalam konteks industri logistik dan layanan kurir yang semakin kompetitif, motivasi baik yang bersifat intrinsik seperti kepuasan kerja maupun ekstrinsik seperti insentif dan penghargaan mampu menciptakan ruang bagi karyawan untuk berpikir kreatif dalam mengoptimalkan efisiensi operasional maupun pelayanan pelanggan.

Sebagaimana dalam penelitian, Jasman Saripuddin dan Rina Handayani (2021) serta Hasibuan, H. Malayu S.P. (2016). menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana Karyawan dengan motivasi tinggi, terutama motivasi intrinsik, akan merasakan dorongan internal untuk mengeksplorasi ide, mengambil risiko kognitif, dan berpegang teguh pada tugas-tugas yang kompleks, karena proses penciptaan solusi baru itu sendiri memberikan kepuasan dan makna.

2.3.2 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan

Menurut Irawan *et al* (2024) Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan teknis maupun non-teknis yang secara langsung dapat memicu kreativitas karyawan. Melalui program pengembangan yang terstruktur, karyawan tidak hanya mendapatkan pengetahuan

baru, tetapi juga didorong untuk memperluas pola pikir dan mengeksplorasi pendekatan inovatif dalam menyelesaikan hambatan operasional.

Bagi Peneliti, ketika seorang karyawan merasa kompeten, ruang mental mereka tidak lagi habis untuk mencemaskan kesalahan teknis, melainkan beralih fokus pada pencarian solusi yang orisinal dan efisien. Dengan demikian, pelatihan kerja sejatinya adalah investasi pada kemandirian berpikir; ia menciptakan lingkungan di mana ide-ide konvensional ditantang dan inovasi lahir dari pemahaman mendalam yang didapat selama proses pengembangan diri tersebut.

Dalam konteks pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai hubungan antara pelatihan dan kreativitas terlihat ketika karyawan mampu mentransformasikan pengetahuan teoretis dari pelatihan menjadi ide-ide praktis yang orisinal. Pelatihan yang efektif menciptakan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi potensi diri, sehingga mereka tidak lagi bekerja secara monoton, melainkan mampu memberikan kontribusi kreatif yang mendukung daya saing perusahaan di tengah industri logistik yang kian kompetitif. Dengan demikian, pelatihan kerja berperan sebagai fondasi utama dalam membangun budaya inovasi yang berkelanjutan bagi sumber daya manusia di lingkungan PT. Pos Indonesia.

Sebagaimana dalam penelitian, Zahroh dan Samsuki (2025) Serta Gugus Wijonarko (2021) menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga berperan sebagai sarana untuk memperluas cakrawala berpikir dan kemampuan pemecahan masalah secara inovatif.

2.3.3 Hubungan Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas

Karyawan

Motivasi berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memicu semangat kerja, memberikan alasan kuat bagi individu untuk melampaui standar tugas rutin dan berani mengeksplorasi ide-ide baru. Di sisi lain, pelatihan kerja berfungsi sebagai sarana pengembangan kompetensi dan perluasan wawasan teknis maupun manajerial, yang membekali karyawan dengan "alat" intelektual untuk memecahkan masalah secara inovatif.

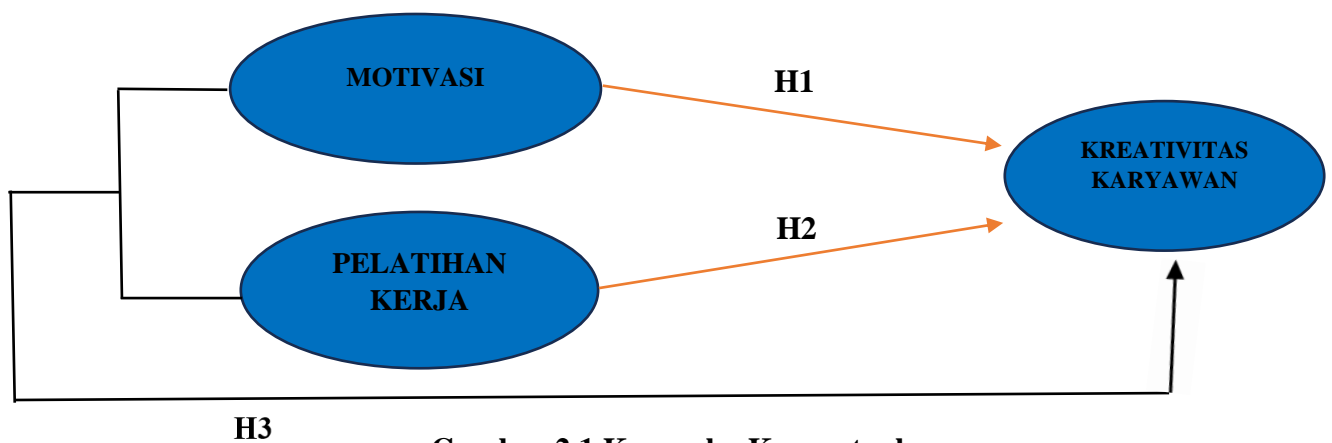
Menurut Humaidi (2024) Ketika seorang karyawan merasa termotivasi secara emosional dan memiliki keterampilan yang mumpuni melalui pelatihan, terciptalah kondisi psikologis yang kondusif bagi munculnya kreativitas. Dalam hal ini, kreativitas bukan sekadar bakat bawaan, melainkan hasil dari lingkungan yang menghargai inisiatif serta investasi perusahaan terhadap kapasitas berpikir kritis tenaga kerjanya.

Bagi Peneliti, Ketika seorang individu merasa dihargai dan memiliki tujuan yang selaras dengan organisasi, motivasi tersebut bertransformasi menjadi keberanian untuk bereksperimen dengan ide-ide baru dan mencari solusi yang inovatif. Tanpa motivasi yang kuat, potensi kreatif seringkali terpendam karena kurangnya gairah untuk mengeksplorasi cara kerja yang lebih efektif.

Dalam konteks pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai Motivasi kerja sebagai pendorong internal maupun eksternal yang menggerakkan karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Binjai untuk mencapai tujuan organisasi dengan antusiasme tinggi. Dalam lingkungan jasa logistik yang dinamis, motivasi bukan sekadar pemenuhan kebutuhan finansial, melainkan juga rasa

keterikatan terhadap tugas yang menantang. Sementara pelatihan kerja berfungsi sebagai sarana sistematis untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan teknis karyawan. Bagi staf di Kantor Pos Binjai, pelatihan yang tepat seperti penguasaan sistem digital terbaru atau teknik komunikasi efektif memberikan rasa percaya diri dan "alat" mental yang diperlukan untuk berinovasi.

Berdasarkan hubungan tersebut, maka paradigma penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konspetual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Zulfikar R, 2024) *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori, Metode dan Praktik*. Widina Media Utama). Oleh karena itu, jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada faktor-faktor yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual yang diuraikan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan dalam pemanfaatan aplikasi Pospay pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.
2. Terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja terhadap Kreativitas Karyawan dalam pemanfaatan aplikasi Pospay pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi dan Pelatihan kerja terhadap Kreativitas Karyawan dalam pemanfaatan aplikasi Pospay pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut, Sugiyono (2020) definisi operasional variabel merupakan sifat, nilai, atau atribut dari objek maupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu. Variabel ini ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis hingga akhirnya diperoleh suatu kesimpulan. Guna memperjelas batasan dalam penelitian ini, penulis menyajikan definisi operasional variabel dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kreativitas Karyawan	Kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru dan inovatif yang bermanfaat untuk memperbaiki proses kerja, produk, atau layanan di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divergensi Ide 2. Kedalaman Pengetahuan 3. Berani Ambil Risiko 4. Penyusunan Solusi Orisinal 5. Sintesis Pengetahuan Lintas Bidang 	Mardatillah (2024) & Hardiyanto (2025)
Motivasi Kerja	Dorongan internal dan eksternal dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat, arah, serta ketekunan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Keterlibatan Kerja 3. Prestasi Kerja dan Produktivitas 	Ghafar dan Susanto (2024) dan Hasibuan, H. Malayu S.P. (2016)

		4. Disiplin dan Kehadiran 5. Inisiatif dan Kreativitas	
Pelatihan Kerja	Stimulus utama yang dapat memicu kepercayaan diri karyawan. Ketika seorang karyawan merasa kompeten setelah mengikuti pelatihan, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk melakukan eksperimen dalam tugasnya.	1. Penguasaan Pengetahuan 2. Perubahan Sikap dan Perilaku 3. Reaksi dan Kepuasan Peserta 4. Efektivitas Metode Pelatihan 5. Jenis Pelatihan 6. Para Pelatih 7. Materi Pelatihan	Irawan (2024) dan Suciarti. T dan Deswarta (2024)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian adalah deskripsi metodologi yang menjelaskan lokasi spesifik tempat pengambilan data dilakukan serta rentang durasi pelaksanaan studi tersebut.

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai yang Beralamatkan Di Jl. Sutomo No.25, Pahlawan, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara 20742

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai dari tanggal 20 Oktober 2025 sampai dengan waktu yang direncanakan. Adapun rencana kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian pendahuluan (prariset)			■																					
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■	■																
3	Pembimbingan proposal									■	■	■	■												
4	Seminar Proposal												■												
5	Penyempurnaan proposal													■	■	■	■								
6	Pengumpulan Data																	■	■	■	■				
7	Pengelolaan dan analisis data																					■	■	■	■
8	Penyusunan Tugas akhir																							■	■
9	Pembimbingan Tugas akhir																								■
10	Sidang meja hijau																								■

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut, Sugiyono (2020) populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun/lebih dengan usia 33 tahun sampai 45 tahun sebanyak 41 orang dan sudah menempati posisi sebagai karyawan tetap.

3.4.2 Sampel

Menurut, Sugiyono (2020) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Dikarenakan keterbatasan waktu dan

banyaknya Karyawan, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini hanya Karyawan Tetap di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Data Jabatan Dan Jumlah Karyawan Tetap

Jabatan	Jumlah Karyawan
Pengantar	14
Supervisor	10
Branch Manager	7
Satpam	3
Officer	2
Eksekutif Manager	5
Total Keseluruhan	41

Sumber: (PT. Pos Indonesia 2025)

Pengambilan sampel dengan cara teknik Purposive Sampling yaitu membagikan link *Google Form* yang dapat diisi secara daring oleh karyawan tetap yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, yang menurut, Sugiyono (2020) dilakukan dengan menyajikan deretan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Instrumen ini didistribusikan kepada sampel penelitian, yakni Karyawan Tetap di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Kuisisioner disusun secara tertutup menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Penggunaan Skala Likert bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok yang sedang diteliti.

Tabel 3.4 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

3.5.2 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan tingkat akurasi dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi bernilai positif dan nilai probabilitas (signifikansi) yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed < α 0,05) (Sugiyono, 2020).

Dapat dilihat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Dimana:

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Dimana untuk hasil uji validitas untuk Variabel Motivasi dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 3.5 Hasil Uji Instrument Validitas Motivasi

Nomor Pertanyaan	R hitung	R tabel	Status
P1	0,934	0,3081	Valid
P2	0,738	0,3081	Valid
P3	0,771	0,3081	Valid
P4	0,839	0,3081	Valid
P5	0,906	0,3081	Valid
P6	0,793	0,3081	Valid
P7	0,869	0,3081	Valid

Sumber: (Data Penelitian Diolah Dengan SPSS)

Dimana untuk hasil uji validitas untuk Variabel Pelatihan Kerja dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 3.6 Hasil Uji Instrument Validitas Pelatihan Kerja

Nomor Pertanyaan	R hitung	R tabel	Status
P1	0,924	0,3081	Valid
P2	0,765	0,3081	Valid
P3	0,764	0,3081	Valid
P4	0,821	0,3081	Valid
P5	0,901	0,3081	Valid
P6	0,832	0,3081	Valid

Sumber: (Data Penelitian Diolah Dengan SPSS)

Dimana untuk hasil uji validitas untuk Variabel Kreativitas Karyawan dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 3.7 Hasil Uji Instrument Validitas Kreativitas Karyawan

Nomor Pertanyaan	R hitung	R tabel	Status
P1	0,950	0,3081	Valid
P2	0,954	0,3081	Valid
P3	0,952	0,3081	Valid
P4	0,832	0,3081	Valid
P5	0,939	0,3081	Valid
P6	0,958	0,3081	Valid
P7	0,963	0,3081	Valid

Sumber: (Data Penelitian Diolah Dengan SPSS)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

3.5.3 Uji Reabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi data dalam kurun waktu yang berbeda. Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut digunakan secara berulang untuk mengukur objek yang sama, namun tetap menghasilkan data yang konsisten atau serupa (Sugiyono, 2020). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b}{\sigma^2} \right]$$

(Sugiyono, 2020)

Keterangan :

Ri = Reliabilitas instrumen

σ^2 = Varians total

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b$ = Jumlah varians butir

Dengan kriteria:

1. Jika nilai alpha \geq 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai Cronbach's Alpha \leq 0,6 maka instrumen tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel 3.8 Ringkasann Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,926	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,804	Reliabel
Kreativitas Karyawan	0,972	Reliabel

Sumber: (Data Penelitian Diolah Dengan SPSS)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument mengenai Motivasi (Variabel X1) sebesar 0,934 (reliabel), Instrument Pelatihan Kerja (variabel X2) sebesar 0,955 (reliabel), dan Kreativitas Karyawan (variabel Y) sebesar 0,930 (reliabel)

3.6 Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis data dalam studi ini bersifat kuantitatif, di mana data numerik diolah dan diuji secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang valid. Seluruh proses perhitungan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 27.00 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, penulis menerapkan metode analisis regresi linier berganda. Metode ini pada dasarnya bertujuan untuk menelaah besarnya pengaruh atau ketergantungan variabel terikat (*dependen*) terhadap satu atau lebih variabel bebas (*independen*).

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Analisis uji asumsi klasik bertujuan untuk memverifikasi validitas model regresi linier. Uji ini dilakukan guna mendeteksi apakah model tersebut memiliki gangguan atau pelanggaran terhadap kaidah-kaidah statistik dasar.

3.6.1.1 Uji Normalitas data

Mengacu pada pendapat, Sugiyono, (2020), uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen (X) dan dependen (Y) dalam model regresi memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Indikator utama terpenuhinya asumsi ini adalah apabila pola penyebaran data (titik-titik) mengikuti arah garis diagonal dan menyebar di sekitarnya. Meskipun terdapat metode statistik, penelitian ini memilih pendekatan analisis grafik. Deteksi normalitas dilakukan dengan mengamati histogram of residuals serta sebaran titik pada sumbu diagonal grafik.

3.6.1.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk memastikan apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Mengacu pada, Sugiyono, (2020), uji asumsi ini diterapkan pada analisis regresi berganda yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini, deteksi ada atau tidaknya gejala Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusannya adalah: jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka model tersebut dinyatakan mengalami masalah Multikolinieritas.

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada pandangan, Ghozali, (2021), uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang berkualitas harus memenuhi syarat homoskedastisitas, di mana varians residual bersifat tetap. Salah satu cara mendeteksinya adalah dengan menganalisis grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*).

Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila terdapat pola tertentu yang teratur pada grafik (seperti bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka model tersebut terindikasi mengalami heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang esensial dalam riset untuk menentukan model persamaan regresi. Persamaan ini berfungsi sebagai alat prediksi nilai suatu variabel dependen dengan memanfaatkan nilai-nilai dari dua atau lebih variabel independen. Selain untuk peramalan, teknik ini juga digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat kesalahan dalam prediksi, serta menganalisis bagaimana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel-variabel independen, baik secara serentak (simultan) maupun secara terpisah (parsial).

Menurut, Sugiyono, (2020), analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana perubahan (peningkatan atau penurunan) pada variabel dependen (kriterium) terjadi, apabila dua atau lebih variabel independen yang bertindak sebagai faktor prediktor dimanipulasi (diubah nilainya). Dengan demikian, analisis regresi berganda menjadi relevan ketika jumlah variabel independen yang digunakan minimal adalah dua ($k \geq 2$). Selain itu, metode ini juga penting untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan :

Y	= Kepuasan Konsumen
a	= Konstanta
b1 dan b2	= Besaran koefesien regresi dari
variabel X1	= Kualitas Produk
X2	= Citra Merek
X3	= Harga

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut, Ghozali, (2021) menyatakan bahwa pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial dapat dianalisis menggunakan uji t (t-statistik). Uji t-statistik ini bertujuan untuk menentukan signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus untuk Uji t adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2020)

Keterangan:

- t = nilai korelasi
n = jumlah sampel
r = koefisien korelasi

1. Ketentuan pengujian

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yaitu sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antar variabel bebas dan terikat.
- b. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yaitu sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka hipotesis ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel bebas dan terikat.

2. Pengujian Hipotesis

Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis



Bentuk pengujian adalah :

- Jika $|t_{hitung}| \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji f)

Menurut, Ghozali, (2021), Uji F berfungsi sebagai pengujian untuk mengukur apakah keseluruhan variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara serentak (simultan) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai F_{hitung} diperoleh menggunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2020)

Keterangan :

- F_h = nilai F_{hitung}
 R = koefisien korelasi ganda
 k = jumlah variabel independen
 n = jumlah anggota sampel

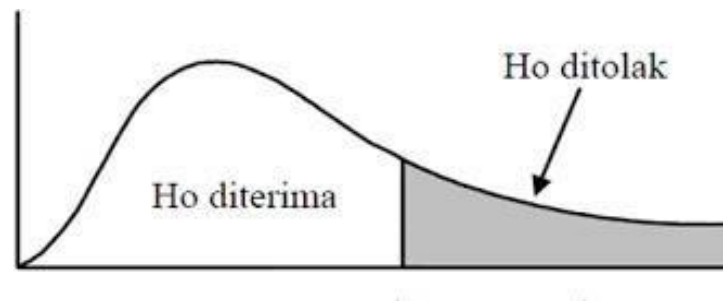
1. Ketentuan pengujian

- Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: \neq 0$)
- Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel

independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: = 0$)

2. Pengujian Hipotesis

Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F



Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- b. H_a diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur proporsi atau persentase total variasi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Nilai ini dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang diperoleh. Rumus yang digunakan adalah:

$$D = R^2 \times 100$$

(Sugiyono, 2020)

Keterangan :

- D = Determinasi
 R^2 = Nilai korelasi berganda
 100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Kuisisioner Penelitian

Bagian ini memaparkan deskripsi data yang dihimpun dari para responden. Gambaran mengenai karakteristik atau kondisi responden dipandang perlu untuk disajikan sebagai informasi kontekstual dalam menginterpretasikan temuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner secara langsung kepada subjek penelitian, yakni Karyawan Tetap di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Dalam pelaksanaannya, instrumen kuisisioner disertai dengan surat permohonan kesediaan menjadi responden serta penjelasan mengenai relevansi dan tujuan dari studi ini.

Tahap selanjutnya melibatkan verifikasi kelengkapan terhadap seluruh kuisisioner yang telah dikembalikan, data yang tidak memenuhi kriteria kelengkapan akan dieksklusi dari proses analisis. Berdasarkan prosedur tersebut, kuisisioner didistribusikan kepada seluruh populasi yang berjumlah 41 karyawan. Mengingat sebanyak 41 kuisisioner berhasil dikumpulkan kembali dalam kondisi lengkap, maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 41 responden. Penentuan sampel ini menerapkan teknik **Purposive Sampling**, dimana memilih kriterianya tertentu yang akan menjadi sampel penelitian. Ringkasan mengenai proses distribusi dan pengumpulan kuisisioner disajikan dalam Tabel sebagai berikut:

Data diatas menunjukkan, dari 41 total responden menunjukkan bahwa 25 orang atau 60% responden didominasi oleh umur 33-38 tahun, 13 orang atau 32 % responden berumur 39-41 tahun, 3 orang atau 8 % responden berumur >41 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kreativitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil evaluasi jawaban responden terhadap pernyataan terkait Kreativitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai, diperoleh nilai frekuensi yang telah disajikan dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Kreativitas Karyawan (Y)

No	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0		0		9	20%	16	40%	16	40%	41	100
2	0		0		3	7%	21	52%	17	41%	41	100
3	0		0		2	3%	18	44%	21	53%	41	100
4	0		0		0	0%	29	73%	12	27%	41	100
5	0		0		0	0%	17	41%	24	59%	41	100
6	0		0		6	15%	19	47%	16	38%	41	100
7	0		0		0	0%	24	59%	17	41%	41	100

Sumber: (Data Diolah 2026)

1. Sebanyak 16 responden (40%) menyatakan Sangat Setuju dan 16 responden (40%) menyatakan Setuju. Sisanya, 9 responden (20%) menyatakan Kurang Setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan memiliki persepsi positif terhadap poin pertama Kreativitas ini.
2. Dominasi jawaban berada pada kategori Setuju dengan 21 responden (52%), diikuti oleh Sangat Setuju sebanyak 17 responden (41%). Hanya 3 orang (7%) yang merasa Kurang Setuju, menandakan tingkat kesepahaman yang tinggi.
3. Pernyataan ini mendapatkan respons Sangat Setuju tertinggi dibandingkan poin lainnya, yaitu sebanyak 21 responden (53%). Ditambah dengan 18 responden (44%) yang menyatakan Setuju, hampir seluruh karyawan (97%) merespons positif poin ini.

4. Seluruh responden (100%) berada pada kategori positif, di mana 29 responden (73%) menyatakan Setuju dan 12 responden (27%) menyatakan Sangat Setuju. Tidak ada responden yang memilih kategori Kurang Setuju ke bawah.
5. Mayoritas responden memberikan penilaian tertinggi dengan 24 orang (59%) menyatakan Sangat Setuju dan 17 orang (41%) menyatakan Setuju. Ini menunjukkan bahwa aspek pada poin ke-5 ini sangat kuat dirasakan oleh karyawan.
6. Sebanyak 19 responden (47%) menyatakan Setuju dan 16 responden (38%) menyatakan Sangat Setuju. Namun, terdapat 6 responden (15%) yang menyatakan Kurang Setuju, yang merupakan angka "Kurang Setuju" tertinggi kedua setelah nomor 1.
7. Respons karyawan kembali menunjukkan tren positif yang solid, dengan 24 responden (59%) menyatakan Setuju dan 17 responden (41%) menyatakan Sangat Setuju tanpa ada jawaban Kurang Setuju.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil evaluasi jawaban responden terhadap pernyataan terkait Motivasi Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai, diperoleh nilai frekuensi yang telah disajikan dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X1)

No	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0		0		6	15%	18	44%	17	41%	41	100
2	0		0		5	12%	21	51%	15	37%	41	100
3	0		0		4	9%	16	39%	21	52%	41	100
4	0		0		8	18%	21	52%	12	30%	41	100
5	0		0		0	0%	15	34%	26	66%	41	100
6	0		0		2	5%	23	55%	16	40%	41	100
7	0		0		2	5%	17	41%	22	54%	41	100

Sumber: (Data Diolah 2026)

1. Mayoritas responden merasa termotivasi, dengan 44% (18 orang) menyatakan Setuju dan 41% (17 orang) menyatakan Sangat Setuju. Terdapat 15% (6 orang) yang merasa Kurang Setuju.
2. Dominasi jawaban berada pada kategori Setuju sebesar 51% (21 orang), sementara 37% (15 orang) menyatakan Sangat Setuju. Sisanya, 12% (5 orang) memilih Kurang Setuju.
3. Poin ini menunjukkan antusiasme yang kuat, di mana lebih dari separuh responden atau 52% (21 orang) menyatakan Sangat Setuju. Ditambah dengan 39% (16 orang) yang Setuju, hanya 9% (4 orang) yang merasa Kurang Setuju.
4. Pernyataan ini memiliki angka "Kurang Setuju" tertinggi dibandingkan poin lainnya, yaitu 18% (8 orang). Meski begitu, mayoritas tetap memberikan respons positif dengan 52% (21 orang) Setuju dan 30% (12 orang) Sangat Setuju.
5. Ini adalah poin dengan skor tertinggi. Sebanyak 66% (26 orang) menyatakan Sangat Setuju dan 34% (15 orang) menyatakan Setuju. Menariknya, tidak ada satu pun karyawan (0%) yang memilih Kurang Setuju pada poin ini, menunjukkan faktor motivasi ini sangat solid di mata karyawan.
6. Respon pada poin ini didominasi oleh kategori Setuju sebesar 55% (23 orang) dan Sangat Setuju sebesar 40% (16 orang). Hanya sebagian kecil, yaitu 5% (2 orang), yang menyatakan Kurang Setuju.

7. Menutup rangkaian data dengan hasil yang sangat baik, di mana 54% (22 orang) menyatakan Sangat Setuju dan 41% (17 orang) menyatakan Setuju. Hanya 5% (2 orang) yang memberikan respon Kurang Setuju.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil evaluasi jawaban responden terhadap pernyataan terkait Pelatihan Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai, diperoleh nilai frekuensi yang telah disajikan dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja (X2)

No	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0		0		7	16%	18	44%	16	40%	41	100
2	0		0		5	12%	21	51%	15	37%	41	100
3	0		0		3	6%	16	40%	22	54%	41	100
4	0		0		7	17%	21	51%	13	32%	41	100
5	0		0		0	0%	14	34%	27	64%	41	100
6	0		0		6	16%	18	43%	17	41	41	100

Sumber: (Data Diolah 2026)21

1. Sebanyak 18 responden (44%) menyatakan Setuju dan 16 responden (40%) menyatakan Sangat Setuju. Sisanya, 7 responden (16%) memberikan nilai Kurang Setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden merasa aspek pertama pelatihan sudah berjalan efektif.
2. Dominasi jawaban berada pada kategori Setuju dengan 21 responden (51%), diikuti oleh Sangat Setuju sebanyak 15 responden (37%). Hanya 5 orang (12%) yang merasa Kurang Setuju.
3. Respons pada poin ini sangat kuat di kategori Sangat Setuju, yaitu sebanyak 22 responden (54%). Dengan tambahan 16 responden (40%) yang menyatakan Setuju, tingkat kepuasan pada poin ini mencapai 94%. Hanya 3 orang (6%) yang memilih Kurang Setuju.

4. Pernyataan ini memiliki tingkat persetujuan (Setuju) yang cukup tinggi yakni 21 responden (51%), sementara 13 responden (32%) menyatakan Sangat Setuju. Terdapat 7 responden (17%) yang menyatakan Kurang Setuju angka ini merupakan yang tertinggi bersama dengan pernyataan nomor 1.
5. Poin ini merupakan indikator terkuat dalam variabel pelatihan. Sebanyak 27 responden (64%) menyatakan Sangat Setuju dan 14 responden (34%) menyatakan Setuju. Hebatnya, tidak ada satu pun responden (0%) yang merasa Kurang Setuju pada poin ini.
6. Respon pada poin terakhir ini terbagi cukup merata antara Setuju sebanyak 18 responden (43%) dan Sangat Setuju sebanyak 17 responden (41%). Terdapat 6 responden (16%) yang menyatakan Kurang Setuju.

4.2 Hasil Analisis Data

Bagian ini menyajikan analisis terhadap data yang telah dipaparkan pada subbab deskripsi data sebelumnya. Proses analisis diawali dengan penelaahan asumsi-asumsi statistik yang relevan, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis guna merumuskan simpulan penelitian.

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

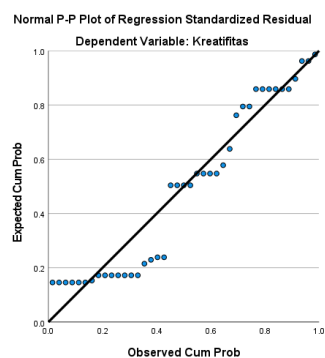
Analisis regresi linier berganda diterapkan guna mengukur sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Namun, sebelum pengujian tersebut dilakukan, peneliti wajib melaksanakan Uji Asumsi Klasik guna menjamin bahwa data yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut.

4.2.1.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mensyaratkan adanya **uji asumsi klasik**, mengingat model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Rangkaian uji asumsi klasik tersebut meliputi:

1. Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam sebuah model regresi memiliki distribusi yang normal (Sudarmanto, 2021). Sebuah model regresi dianggap ideal apabila memiliki distribusi data yang normal atau setidaknya mendekati normal. Berdasarkan kriteria pengujian secara visual, asumsi normalitas terpenuhi jika data tersebar secara konsisten di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut.



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

2. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi. Jika ditemukan korelasi yang kuat

antar variabel bebas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model mengalami gejala multikolinieritas. Deteksi dini terhadap masalah ini umumnya dilakukan dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Secara umum, suatu model dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *tolerance* berada di atas 0,10 atau nilai VIF tidak melebihi 10.

Tabel 4.4 Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.008	118.183
	X2	.008	118.183

a. Dependent Variable: Y

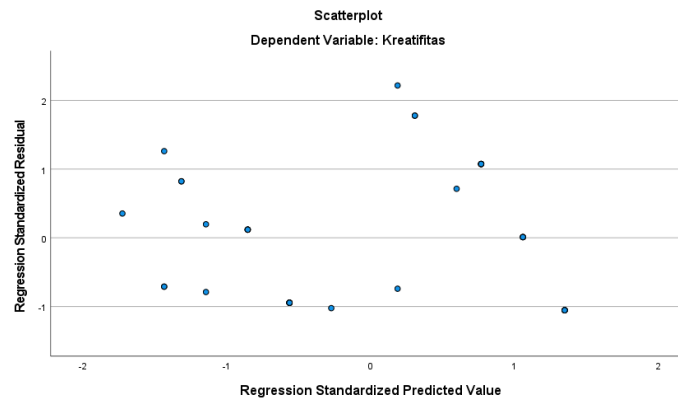
Sumber: (Data DIolah Pada SPSS.27.00)

Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 10$ (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

3. Heteroskastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model yang ideal seharusnya memiliki varians residual yang konstan, atau dikenal sebagai homoskedastisitas. Identifikasi masalah ini dapat dilakukan melalui analisis grafik scatterplot yang memetakan nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Indikasi heteroskedastisitas muncul apabila titik-titik pada grafik membentuk pola geometris tertentu (seperti menyempit atau melebar). Sebaliknya, jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan

di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut bebas dari heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.2.1.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS versi 27, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Berganda

Tabel 4.5 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.518	1.335		8.388	.700
	MOTIVASI	.634	.477	.602	4.328	.192
	PELATIHAN	.446	.552	.366	3.807	.425

a. Dependent Variable: KREATIVITAS

Sumber: (Data Diolah Pada SPSS.27.00)

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

$$Y = 6,518 + 0,634X_1 + 0,446X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- a. Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 6.518, artinya jika variabel Motivasi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) dianggap nol, maka akan ada Kenaikan pada Kreativitas Karyawan (Y) sebesar 6.518.
- b. Motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,634. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kreativitas Karyawan sebesar 63,4%
- c. Pelatihan Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,446. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel Pelatihan Kerja 1% maka akan ada kenaikan pada Kreativitas Karyawan sebesar 44,6%

4.2.1.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

1. Uji t

Penggunaan uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Melalui pengujian ini, dapat diketahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) serta arah hubungan (positif atau negatif) terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.6 Uji Secara Parsial (t)

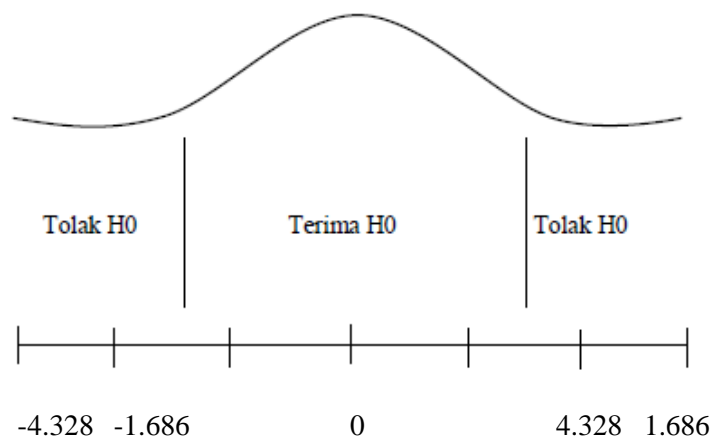
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.518	1.335		8.388	.700
	MOTIVASI	.634	.477	.602	4.328	.192
	PELATIHAN	.446	.552	.366	3.807	.425

a. Dependent Variable: KREATIVITAS

Sumber: (Data Diolah Pada SPSS.27.00)

a. Variabel Motivasi

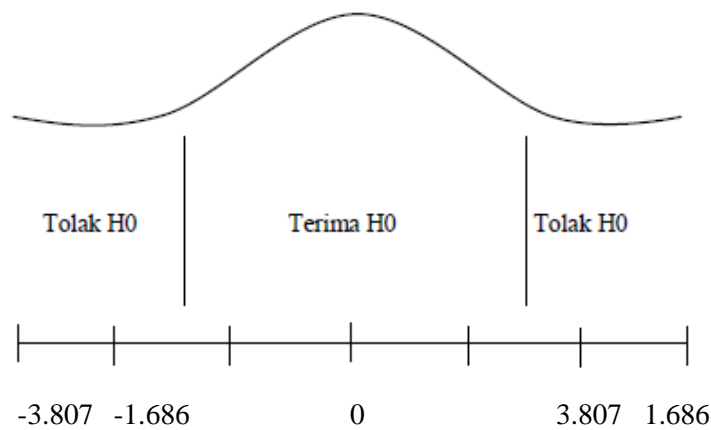
t tabel dihitung dari $\alpha 5\%$ $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $41 - 3 = 38$, jadi t tabel $38 = 1.686$. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai t hitung = 4.328 lebih besar dari pada t tabel 1.686, dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,192 > 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,192 adalah lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kreativitas karyawan.



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian

b. Variabel Pelatihan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai t hitung = 3,807 lebih besar dari pada t tabel 1.686, dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,425 > 0,05$. Dengan demikian berarti nilai tidak signifikansi 0,425 adalah lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kreativitas Karyawan.



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian

1. Uji F

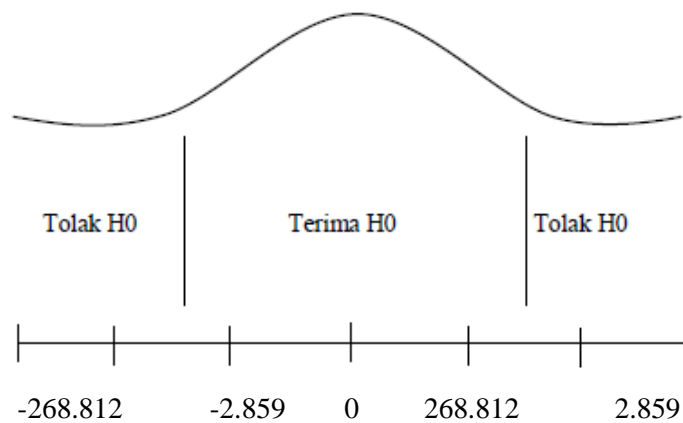
Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-Sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.828	2	276.414	268.812	<.001 ^b
	Residual	39.075	38	1.028		
	Total	591.902	40			
a. Dependent Variable: KREATIVITAS						
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI						

Sumber: (Data Diolah Pada SPSS.27.00)

F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 41 - 3 = 38$ jadi f tabel 37 adalah 2.859. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 268.812 jauh lebih besar dari F tabel yaitu 2,859 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,001 < 0,05. Dengan demikian kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi, dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kreativitas Karyawan.



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian

4.2.1.4 Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi

No	Interval	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	1.01404

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI

Sumber: (Data Diolah Pada SPSS.27.00)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kreativitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Nilai R 0,966 menunjukkan bahwa model yang dibangun sangat kuat dalam menjelaskan variasi Kreativitas karyawan. Analisis uji

determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.934, yang berarti bahwa 93,4% variasi dalam kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Pelatihan. Ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini. Sisa 6,6% variasi mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,931 menunjukkan bahwa model yang digunakan kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel. Standar error of the estimate sebesar 1.01404 menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup kecil dalam prediksi kepuasan konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk menggambarkan pengaruh Motivasi dan pelatihan terhadap Kreativitas karyawan.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,934, hasil ini memiliki arti bahwa 93,4% variabel Kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Pelatihan sedangkan sisanya sebesar 6,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan

Menurut Chandra dan Sundari (2022) ketika seorang individu memiliki motivasi yang kuat terutama motivasi intrinsik yang berasal dari kepuasan pribadi dan minat mendalam terhadap pekerjaan mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih intens, ketekunan dalam menghadapi tantangan kompleks, serta keberanian untuk bereksplorasi di luar batasan konvensional. Kondisi psikologis yang penuh semangat ini memungkinkan otak untuk berpikir lebih

fleksibel dan terbuka terhadap berbagai perspektif baru, sehingga solusi-solusi unik dapat tercipta secara lebih organik. Dengan demikian, tingkat motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas secara kuantitatif, tetapi juga menjadi fondasi fundamental dalam menciptakan ekosistem kerja yang adaptif dan kaya akan terobosan kreatif yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Motivasi dalam studi ini menunjukkan koefisien sebesar 0,634. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Motivasi yang diberikan oleh perusahaan sebesar 1% akan berkontribusi terhadap peningkatan Kreativitas karyawan sebesar 63,4%. Temuan ini memperkuat bukti adanya pengaruh signifikan Motivasi terhadap performa dalam berinovasi. Secara spesifik, aspek-aspek dalam motivasi seperti kompensasi, penghargaan dan juga keterlibatan menjadi faktor penentu kesemangatan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Oleh karena itu, penguatan pemberi motivasi bagi para karyawan sangat diperlukan untuk mendorong Kreativitas dalam berinovasi ke level yang lebih optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, Levi Nilawati, (2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peran fundamental namun kompleks dalam memengaruhi kreativitas individu karyawan. Sedangkan menurut, Rivai, (2021) Motivasi bertindak sebagai bahan bakar utama yang memicu daya cipta dalam ekosistem kerja. Ketika seorang karyawan merasa terdorong secara internal (intrinsik), mereka cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk bereksperimen, bukan sekadar beban tugas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik secara konsisten berpengaruh positif terhadap kreativitas karena membuat karyawan merasa

tertantang, tertarik, dan menikmati pekerjaan itu sendiri. Sementara itu, pengaruh motivasi ekstrinsik (seperti imbalan) terhadap kreativitas sangat bergantung pada fungsinya; imbalan yang bersifat "informasional" (meningkatkan perasaan kompeten) akan mendukung kreativitas, sedangkan imbalan yang bersifat "mengendalikan" (membuat orang merasa ditekan) justru dapat menurunkan kreativitas

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chandra dan Mahardika, 2022), (Chandra dan Sundari 2022), (Hendra, 2021), dan (Y Siswadi, 2021) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kreativitas karyawan.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan

Dengan mengikuti program pelatihan pengembangan yang terstruktur, karyawan tidak sekadar memperoleh keterampilan baru, tetapi juga distimulasi untuk memperluas pola pikir dalam menghadapi berbagai tantangan operasional. Proses pembelajaran yang berkelanjutan ini membangun rasa percaya diri individu, sehingga mereka lebih berani bereksplorasi dan mengusulkan ide-ide inovatif yang melampaui batas rutinitas konvensional. Pada akhirnya, investasi dalam pelatihan menciptakan ekosistem kerja yang dinamis, di mana keterbukaan terhadap informasi baru bertransformasi menjadi solusi kreatif yang mampu meningkatkan daya saing serta efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Pelatihan kerja dalam studi ini menunjukkan koefisien sebesar 0,446. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sebesar 1% akan berkontribusi terhadap peningkatan Kreativitas karyawan sebesar 44,6%. Temuan ini memperkuat bukti adanya pengaruh namun tidak signifikan Pelatihan kerja

terhadap performa dalam berinovasi. Secara spesifik, aspek-aspek dalam program pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi faktor penentu dalam peningkatan inovasi kreatif karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Oleh karena itu, penguatan pemberi program pelatihan bagi para karyawan sangat diperlukan untuk mendorong Kreativitas dalam berinovasi ke level yang lebih optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, Masyithah, dkk (2024) menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Kerja Karyawan secara parsial. Sedangkan menurut, Mahardika dan Chandra (2022) Program pelatihan yang dirancang secara strategis memiliki peran krusial dalam menstimulasi polapikir inovatif di lingkungan kerja. Melalui pembekalan keterampilan baru dan teknik pemecahan masalah yang variatif, karyawan didorong untuk keluar dari zona nyaman intelektual mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan teknis karyawan. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh perspektif baru dan metode kerja yang lebih efisien, yang kemudian memicu munculnya ide-ide inovatif dalam pemecahan masalah di kantor PLN UP3 Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chandra dan Sembiring, 2022), (Chandra dan Sundari, 2022), dan (Gunawan, 2023) bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kreativitas karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas

Karyawan

Sinergi antara motivasi yang kuat dan pelatihan kerja yang terstruktur berperan sebagai katalisator utama dalam memicu munculnya kreativitas karyawan di lingkungan profesional. Motivasi, baik yang bersumber dari dorongan internal maupun apresiasi eksternal, memberikan energi psikologis bagi individu untuk berani bereksperimen dan berpikir di luar batasan konvensional, sementara pelatihan kerja membekali mereka dengan penguasaan teknis serta wawasan baru untuk memecahkan masalah secara inovatif. Ketika seorang karyawan merasa terdorong secara emosional dan didukung oleh kompetensi yang mumpuni, mereka cenderung lebih proaktif dalam menghasilkan ide-ide segar yang bernilai tambah, sehingga transformasi potensi menjadi karya nyata dapat berjalan lebih optimal demi kemajuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Pelatihan kerja pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kreativitas karyawan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis $Y = 6,518 + 0,634X_1 + 0,446X_2 + e$ dan dapat disimpulkan bahwa konstanta mempunyai regresi sebesar 8,518, artinya jika variabel motivasi dan pelatihan kerja dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kreativitas karyawan (y) sebesar 6.518%.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui motivasi dan pelatihan kerja cukup mempengaruhi kreativitas karyawan, dan hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan atasan terhadap karyawan lainnya dan program pelatihan yang baik akan sangat mempengaruhi baik buruknya Kreativitas karyawan didalam perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kreativitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai, Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun dorongan kerja telah diberikan, namun faktor motivasi yang ada saat ini belum menjadi pendorong utama yang secara mandiri mampu meningkatkan daya cipta karyawan secara drastis dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.
2. Pelatihan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kreativitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai, Hal ini menunjukkan bahwa materi atau frekuensi pelatihan yang diterima karyawan saat ini mungkin lebih terfokus pada aspek teknis operasional rutin, sehingga belum memberikan pengaruh yang optimal dalam merangsang munculnya inovasi atau ide-ide kreatif baru di lingkungan kerja.
3. Motivasi dan Pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kreativitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai, Hal ini menunjukkan bahwa penggabungan antara pemberian motivasi yang tepat dan program pelatihan yang berkelanjutan terbukti efektif dalam

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi berkembangnya kreativitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh di atas, penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya meninjau kembali bentuk motivasi yang diberikan saat ini. Disarankan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan yang lebih spesifik terhadap ide-ide baru dan orisinalitas karyawan, agar motivasi tersebut tidak hanya menjadi dorongan kerja biasa, namun mampu menjadi pemicu utama peningkatan daya cipta secara signifikan.
2. diversifikasi materi pelatihan agar tidak hanya terpaku pada aspek teknis dan operasional rutin saja. Perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan yang merangsang kemampuan berpikir kritis (*critical thinking*), pemecahan masalah (*problem solving*), dan lokakarya kreatif guna memancing munculnya inovasi baru di lingkungan kerja.
3. Mengingat penggabungan kedua faktor tersebut terbukti efektif, manajemen perusahaan harus menjaga sinergi antara program pemberian motivasi yang tepat sasaran dengan jadwal pelatihan yang rutin dan terencana. Integrasi ini penting untuk memastikan terciptanya ekosistem kerja yang kondusif bagi perkembangan kreativitas karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1158-1161.
- Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan M.pdf Sanny, L., Cahyani, R. A. B., & Andhika, Y. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). *Journal of Business Management*, BINUS University.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 41-50.
- Bahtiar, D., & Rianti, G. (2021). Analisis Faktor-Faktor Pelatihan Tentang Kewirausahaan Kepada Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah di Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Cianjur. *JIMAT: Jurnal Ilmu Manajemen Retail*, 2(1).
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 6113-6114. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Diana, Y., Rahayu, S., & Zannah, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kewirausahaan Dan Pemasaran Digital Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Di Desa Kelambir Lima. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.14534>
- Dzirusydi, Z., & Heswanda, J. (2025). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Kabupaten Karimun. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 3547-3553.
- Fahlevi, M. S. I., & Satrya, A. (2020). Efek Mediasi Leader Member Exchange, Motivasi Intrinsik dan Pemberdayaan Psikologis pada Pengaruh Ethical

Leadership Terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 45-64

- Friyana, N., & Badrianto, Y. (2023). Implementasi Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 13827-13840.
- Ghafar, A., Perwitasari, E. P., Susanto, P. C., Krisnawat, S., & Pahala, Y. (2024). Analisis Pengembangan Karir: Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Karyawan Sektor Perusahaan Kargo. *JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1-4.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guerra, J. E. R. (2025). *The Effect of Training and Development on Employee Creativity in Start-Up Companies in Sukabumi* [Skripsi/Thesis, Nusa Putra University].
- Gulo, N. D. K., & Halawa, O. (2023). Analisis Strategi Pemanfaatan Teknologi Di Era Industry 4.0 dan Society 5.0 Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Gunungsitoli. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 7102-7111.
- Gunawan Hsb, A., & Chandra, D. S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hardiyanto, N., & Sutisna, A. J. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Suara Karyawan Terhadap Kreativitas Karyawan: Studi Kausal pada Karyawan Perusahaan Listrik Negara. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 12(1), 1-12.
- Humaidi. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Hulu Sungai Utara*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Husein, H., dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja*. Solok: Penerbit Mafy (PT Mafy Media Literasi Indonesia).

- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12 .
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hsb, A. G., & Chandra, D. S. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200-213.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati K, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan: Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi*. (A. S. Egim, Ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Irawan, dkk. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Jufrizen. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*,
- Jufrizen, Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 19-33. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i1.10530>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365-372 . <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>
- Kurnia, E., & Sari, R. M. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1), 474-481.

- Maharidka, R. D., & Chandra, D. S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1-14.
- Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. (2018). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri Kreatif sebagai Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32-44.
- Masyithah, S. M., Jumeil, T. M., Yunidar, S., & Vilzati. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kreativitas Kerja Karyawan pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH)*, 7(1), 670-675.
- Mardatillah, Annisa. (2024). *Perilaku Inovasi Berbasis Sumber Daya: Strategi Meningkatkan Daya Saing*. Pekanbaru: UIR Press.
- Muflihini, Muh. Hizbul. (2024). *Motivasi Kinerja*. Tangerang Selatan: Pusaitek Raya.
- Munajat, dkk. (2023). *Ekonomi Kreatif: Suatu Konsep Ekonomi Baru*. Tangerang: Pondok Berkarya Indonesia (Pares).
- Nilawati, L. (2024). Peran Teori Motivasi Terhadap Kreativitas Individu Karyawan: Hasil Sebuah Review. *EQUILIBRIUM: Jurnal Bisnis & Akuntansi (EJBA)*, 18(2), 197-208. <https://doi.org/10.61179/ejba.v18i2.650>.
- Nurfitriani. (2024). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Ohara, M. R., Alam, A. A., Wuryanti, L., Wahid, & Ariawan, J. (2025). Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kekuatan Organisasi melalui Pengembangan Karyawan Berbasis Kreativitas. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 9(3), 270-282.
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222-235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>

- Rohayati, S., & Julidinsah. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Pratama Abadi Industry. *Jurnal Pijar: Studi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 41-50. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Rifai, R. F., & Tirtoprojo, S. (2023). The Mediating Role of Employee Creativity in the Effect of Intrinsic Motivation, Coworker Support, and Supervisor Support on Employee Engagement. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 4(1).
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Rosalina, S. A., & Muhid, A. (2025). Peran Job Crafting dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan: A Scoping Review. *J-MIND: Jurnal Manajemen Indonesia*, 10(2), 1-17.
- Samosir, B. L., Tanjung, B. N., & Khair, H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Corteva Agriscience Manufacturing. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 29-42. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19356>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Sahir, Syafrida Hafni, dkk. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Soelistya, Djoko, Eva Desembrianita, & Wildan Tafrihi. (2020). *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sembiring, F. A., & Chandra, D. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salam TV. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1-10.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>

- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124-137.
- Suciati, T. A., & Deswarta. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1). <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>
- Sundari, & Chandra, D. S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdilah, L. A., Sudarso, A., Purba, B., Purba, S., Yuniwati, I., Hidayatulloh, A. N., Irawati HM, & Suyuthi, N. F. (2021). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 540-551. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Tiranda, I. S. A., & Juliarto, A. (2021). Safeguarding Auditors' Independence When Performing Audit and Non-Audit Services: Evidence from Indonesian Audit Firm. *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(4), 1-11.
- Warwick, U. O. (2017). *Buku Indikator Kreativitas Karyawan (Author's Accepted Manuscript)*. University of Warwick.
- Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Eksekutif*, 17(1), 46-58.
- Zahroh, F., & Samsuki. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas dan Kreativitas Pengrajin Batik di Desa Klampar, Kecamatan Proppo, Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekbis: Analisis, Prediksi, dan Informasi*, 26(1), 522-533.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Miftahul Jannah memohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan Dalam Pemanfaatan Aplikasi Pospay Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|------------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak eSetuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Daftar Pernyataan Variabel Kreativitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu memberikan berbagai alternatif ide yang berbeda-beda ketika menghadapi suatu masalah di tempat kerja.					
2	Saya sering melihat sebuah tugas atau persoalan dari berbagai sudut pandang yang tidak terpikirkan oleh orang lain.					
3	Saya memiliki pemahaman yang mendalam mengenai aspek teknis dan seluk-beluk pekerjaan yang saya jalani saat ini.					
4	Saya berani mencoba metode kerja baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya, meskipun hasilnya belum pasti.					
5	Saya tidak merasa takut melakukan kesalahan demi mengimplementasikan ide yang inovatif dalam pekerjaan.					
6	Saya mampu menciptakan solusi yang unik dan segar untuk memperbaiki proses kerja atau layanan di departemen saya.					
7	Saya sering menghubungkan informasi dari berbagai bidang ilmu yang berbeda untuk memecahkan masalah di kantor.					

Daftar Pernyataan Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan sistem kompensasi dan fasilitas yang disediakan perusahaan saat ini.					
2	Lingkungan kerja saya saat ini memberikan rasa nyaman yang mendukung saya bekerja lebih baik.					
3	Saya memiliki keterikatan yang kuat terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya di organisasi.					
4	Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil kerja yang melampaui standar atau target yang telah ditetapkan.					
5	Saya mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaan dengan efektif dan produktif setiap harinya.					
6	Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja yang berlaku.					
7	Saya sering memberikan saran atau inisiatif baru tanpa harus diminta oleh atasan untuk perbaikan proses kerja.					

Daftar Pernyataan Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Program pelatihan yang saya ikuti telah meningkatkan penguasaan pengetahuan saya secara signifikan terkait bidang pekerjaan saat ini.					
2	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasakan adanya perubahan positif dalam sikap dan perilaku profesional saya dalam bekerja.					
3	Saya merasa puas dengan penyelenggaraan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.					
4	Metode pelatihan yang digunakan (seperti praktik, diskusi, atau simulasi) sangat efektif dalam membantu saya memahami materi.					
5	Jenis pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dan posisi jabatan saya.					
6	Para pelatih memiliki kompetensi yang tinggi dan mampu menyampaikan materi pelatihan dengan cara yang mudah dimengerti.					

X2/1	X2/2	X2/3	X2/4	X2/5	X2/6	TOTAL
4	4	5	4	5	4	26
3	4	4	4	4	3	22
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	3	4	4	23
5	4	5	5	5	4	28
3	3	4	4	4	3	21
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	4	3	4	4	4	23
5	4	5	5	5	4	28
3	4	4	3	4	4	22
4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	3	21
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	4	4	23
5	4	5	5	5	4	28
3	4	4	3	4	4	22
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	4	28
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	3	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	4	28
3	4	4	3	4	4	22
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	4	28

2. Hasil Uji Validitas

a. Tabel Correlation Variabel Kreativitas Karyawan

		Correlations							
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	TOT AL
P0 1	Pearson Correlation	1	.901*	.875*	.732*	.858*	.926*	.875*	.950*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P0 2	Pearson Correlation	.901*	1	.854*	.765*	.863*	.947*	.897*	.954*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P0 3	Pearson Correlation	.875*	.854*	1	.750*	.919*	.895*	.960*	.952*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P0 4	Pearson Correlation	.732*	.765*	.750*	1	.743*	.741*	.781*	.832*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P0 5	Pearson Correlation	.858*	.863*	.919*	.743*	1	.848*	.952*	.939*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P0 6	Pearson Correlation	.926*	.947*	.895*	.741*	.848*	1	.875*	.958*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P0 7	Pearson Correlation	.875*	.897*	.960*	.781*	.952*	.875*	1	.963*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
TO TA L	Pearson Correlation	.950*	.954*	.952*	.832*	.939*	.958*	.963*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Tabel Correlation Variabel Motivasi

		Correlations							
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.555**	.682**	.857**	.774**	.700**	.847**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P02	Pearson Correlation	.555**	1	.381*	.426**	.677**	.846**	.482**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.006	.000	.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P03	Pearson Correlation	.682**	.381*	1	.571**	.733**	.477**	.694**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.000	.000	.002	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P04	Pearson Correlation	.857**	.426**	.571**	1	.708**	.485**	.809**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.001	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P05	Pearson Correlation	.774**	.677**	.733**	.708**	1	.673**	.795**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P06	Pearson Correlation	.700**	.846**	.477**	.485**	.673**	1	.457**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.000		.003	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
P07	Pearson Correlation	.847**	.482**	.694**	.809**	.795**	.457**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.003		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.934**	.738**	.771**	.839**	.906**	.792**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Tabel Correlation Variabel Pelatihan Kerja

		Correlations						
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.555**	.682**	.857**	.774**	.700**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
P02	Pearson Correlation	.555**	1	.381*	.426**	.677**	.846**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.006	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
P03	Pearson Correlation	.682**	.381*	1	.571**	.733**	.477**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.000	.000	.002	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41

	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.000	.000	.002	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
P04	Pearson Correlation	.857**	.426**	.571**	1	.708**	.485**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
P05	Pearson Correlation	.774**	.677**	.733**	.708**	1	.673**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
P06	Pearson Correlation	.700**	.846**	.477**	.485**	.673**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
TO TA L	Pearson Correlation	.924**	.765**	.764**	.821**	.901**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

3. Hasil Uji Reabilitas

a. Uji Reabilitas Variabel Kreativitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	7

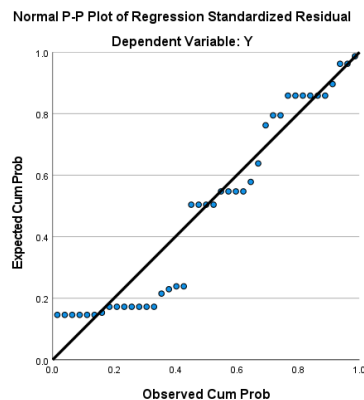
b. Uji Reabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	7

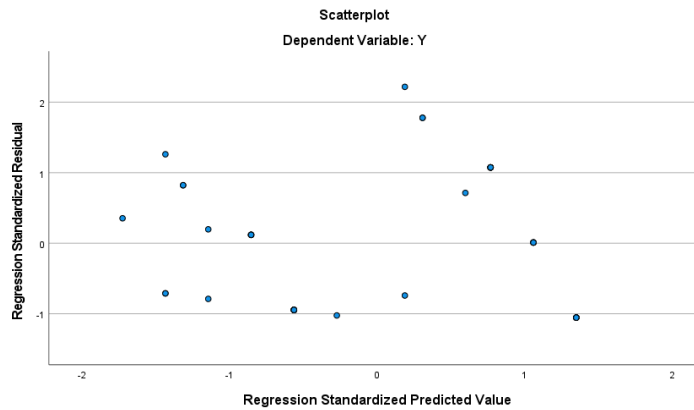
c. Uji Reabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	6

4. Hasil Uji Normalitas Variabel Kreativitas Karyawan



5. Hasil Uji Heteroskastisitas Variabel Kreativitas Karyawan



6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.008	118.183
	X2	.008	118.183

a. Dependent Variable: Y

7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.518	1.335		8.388	.700
	X1	.634	.477	.602	4.328	.192
	X2	.446	.552	.366	3.807	.425

a. Dependent Variable: Y

8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.828	2	276.414	268.812	<.001 ^b
	Residual	39.075	38	1.028		
	Total	591.902	40			

A. DEPENDENT VARIABLE: KREATIVITAS
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI

9. Koefisien Determinasi (R-Squared)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	1.01404

a. Predictors: (Constant), X2, X1

10. Tabel r Untuk 1-50

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

11. Tabel f Untuk 1-50

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$								
	$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233.986	236,768	238,883	
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	

33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130

12. Tabel t Untuk 1-50

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715

22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141