

## PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SULA

Irna Umanahu<sup>1</sup>, Rahmat Sabuhari<sup>2</sup>, Marwan Man Soleman<sup>3</sup>  
Universitas Khairun

Email: [umanahuirna@gmail.com](mailto:umanahuirna@gmail.com), [rahmat.sabuhari@unkhair.ac.id](mailto:rahmat.sabuhari@unkhair.ac.id), [marwan.s@unkhair.ac.id](mailto:marwan.s@unkhair.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerjaterhadap kreativitas kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan sula. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 44 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh signifikan pada variabel independent terhadap variabel dependen. Alat uji menggunakan bantu program SPSS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kreativitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja mampu meningkatkan kreativitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula.

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Jumlah sampel penelitian sebanyak 44 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula.

**Metodologi:** Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya dan menggunakan alat uji statistic SPSS.

**Kesimpulan:** Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja mampu meningkatkan kreativitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kreativitas Kerja

### Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 886

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi, terutama instansi pemerintah, karena keberhasilan pelayanan publik sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, motivasi kerja dan pengalaman kerja menjadi dua faktor penting yang memengaruhi kreativitas pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih inovatif dan produktif, sedangkan pengalaman kerja memperkuat kompetensi dalam menyelesaikan tugas. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula, ditemukan indikasi rendahnya kinerja yang terkait dengan kurangnya motivasi serta pengalaman kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh

ISSN: 3025-9495

motivasi dan pengalaman kerja terhadap kreativitas pegawai di lingkungan tersebut, sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kreativitas kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan, khususnya di instansi pemerintahan seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Penelitian ini penting karena memberikan pemahaman empiris tentang bagaimana motivasi kerja dan pengalaman kerja berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas pegawai. Temuan ini diharapkan mampu menjadi dasar pengambilan keputusan dalam manajemen SDM, khususnya dalam hal penyusunan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi dan pemanfaatan pengalaman pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik untuk studi lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kreativitas kerja menjadi tuntutan penting dalam menghadapi tantangan organisasi modern, khususnya di sektor publik. Pegawai yang kreatif dapat menciptakan inovasi, memperbaiki proses pelayanan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Namun, di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula, indikasi rendahnya kreativitas pegawai masih tampak, tercermin dari keluhan masyarakat terhadap layanan, keterlambatan pekerjaan, dan ketidaksesuaian pembagian tugas kerja.

Kurangnya perhatian pada pengalaman kerja sebagai variabel penting dalam membentuk kreativitas. Penelitian oleh Amri dan Hamdi (2024) menyoroti pengaruh motivasi diri dan kebahagiaan terhadap kreativitas, tetapi tidak memasukkan pengalaman kerja sebagai variabel penting. Padahal, pengalaman kerja dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan kreativitas, dan berperan sebagai mediator atau moderator yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan inovasi.

Fokus penelitian yang terbatas pada sektor atau konteks industri tertentu. Beberapa penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada sektor industri atau korporat seperti restoran atau perusahaan swasta, sehingga hasilnya kurang menggambarkan kondisi di sektor pemerintahan seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Lingkungan birokrasi memiliki dinamika dan tantangan yang berbeda.

Belum mengkaji hubungan simultan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap kreativitas. Banyak studi hanya menganalisis hubungan satu variabel independen dengan kreativitas secara terpisah, bukan secara bersamaan. Hal ini membatasi pemahaman menyeluruh tentang bagaimana kedua variabel saling berinteraksi dalam meningkatkan kreativitas pegawai.

Minimnya penelitian berbasis data lokal di instansi pemerintahan daerah. Sebagian besar referensi berasal dari konteks nasional atau perusahaan besar, sehingga belum banyak bukti empiris terkait pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kreativitas di lingkup lokal, khususnya Kabupaten Kepulauan Sula.

Kreativitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas layanan publik, terutama di instansi pemerintahan seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Namun, permasalahan rendahnya kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh lemahnya motivasi dan minimnya pengalaman kerja masih sering dijumpai. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja, namun belum banyak yang secara khusus menyoroti pengaruhnya terhadap kreativitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana motivasi dan pengalaman kerja memengaruhi kreativitas pegawai, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kreativitas kerja pegawai di instansi tersebut.

ISSN: 3025-9495

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins (2008), motivasi mencakup intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Sedarmayanti (2015) menyebutkan indikator motivasi kerja mencakup gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan, dan keberhasilan.

### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan lama waktu seseorang bekerja. Broto (2019) mengukur pengalaman kerja melalui lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan pekerjaan.

### Kreativitas Kerja

Kreativitas kerja adalah kemampuan menghasilkan ide baru atau memodifikasi ide yang ada (Khurosani, 2020). Indikatornya meliputi keluwesan, keaslian, penguraian, dan perumusan kembali (Askiah & Fauziah, 2021).

## Kerangka Konseptual & Hipotesis .

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kreativitas Kerja

Menurut Robbins (2008), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan Viethzal et al. (2009) menyebutnya sebagai serangkaian sikap dan nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kreativitas Kerja

### Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kreativitas Kerja

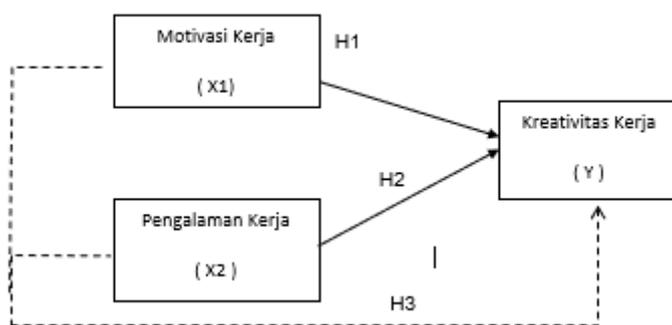
Pengalaman kerja didefinisikan sebagai lamanya waktu dan jenis tugas yang telah dijalani pegawai sehingga membentuk keterampilan dan pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan (Nitisemito, 2009; Handoko, 2009). Semakin panjang dan beragam pengalaman seseorang, semakin tinggi kualitas kompetensinya.

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kreativitas Kerja

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kreativitas Kerja

Menurut Khurosani (2020), kreativitas kerja adalah kemampuan menciptakan hal-hal baru atau mengkombinasikan gagasan yang ada untuk menghasilkan solusi inovatif. Sari et al. (2021) menambahkan bahwa kreativitas adalah proses menghadirkan ide-ide baru dalam konteks organisasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

H3: Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kreativitas kerja



ISSN: 3025-9495

## METODE PENELITIAN

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer didapatkan melalui observasi langsung pada objek penelitian dan juga seluruh metode pengumpulan data (Sugiyono, 2019:224). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono, (2019:228), satuan ukur menggunakan skala likert pengukuran yang ditetapkan guna mengukur indikator-indikator pada variabel independent dan dependen diatas adalah menggunakan skala likert (1-5) yang mempunyai lima tingkat preferensi jawaban masing-masing mempunyai skor minimum 1 sampai maksimum 5 dengan rincian sebagai berikut (Sugiyono, 2019:228). Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *statistical package (SPSS)*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula yang berjumlah 44 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom (df)=n-k*, dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2019 : 180).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Person Correlation	Nilai Kritis	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0,968	$> 0,3$	Valid
	X1.2	0,940		
	X1.3	0,890		
	X1.4	0,968		
	X1.5	0,940		
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,967	$> 0,3$	Valid
	X2.2	0,912		
	X2.3	0,953		
Kreativitas Kerja (Y)	Y1	0,982	$> 0,3$	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada kuesioner valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel diatas.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut sesuatu atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS menyediakan cara untuk mengukur realibilitas menggunakan uji statistik sugiono (Sugiono, 2019:176).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Alpha	Ket
Motivasi (X1)	0,968	$> 0,60$	Reliabel

ISSN: 3025-9495

Pengalaman Kerja (X2)	0,938	> 0,60	Reliabel
Kreativitas Pegawai (Y)	0,960	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diperoleh bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha >0,60. Maka dapat disimpulkan secara komposit seluruh variabel memiliki konsistensi yang memadai dalam mengukur variabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## Uji Normalitas

Analisis normalitas dengan menggunakan uji K-S dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikan atau *asympt sig. (2-tailed)* apabila nilai probabilitas signifikan lebih dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal (Ghozali,2006). Hasil uji normalitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	19.5227
	Std. Deviation	4.70487
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.200
	Negative	-.200
Kolmogorov-Smirnov Z		1.328
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059

Hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk semua probabilitas adalah signifikan yaitu 0,059 lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji prasyarat dalam analisis regresi dan digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variable independen dan variable dependent bersifat linear atau tidak. Hubungan ini dapat bersifat positif atau searah atau negative atau tidak searah.

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between Groups	592.048	8	74.006	255.613	.000
Linearity	588.909	1	588.909	2.034E3	.000
Deviation from Linearity	3.139	7	.448	1.549	.183
Within Groups	10.133	36	.290		
Total	602.182	43			

ISSN: 3025-9495

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai sig. *Deviation from Linearity* >0,05 berkesimpulan bahwa uji linieritas sudah terpenuhi, dan jika nilai sig. *Deviation from Linearity* <0,05 berkesimpulan uji linieritas tidak terpenuhi. Sementara untuk nilai sig. *linearity* >0,05 berkesimpulan bahwa uji linieritas tidak terpenuhi dan jika nilai sig. *linearity* <0,05 berkesimpulan uji linieritas sudah terpenuhi. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa ilai sig. *Deviation from Linearity* >0,05 yaitu 0,183 berkesimpulan bahwa uji linieritas sudah terpenuhi dan nilai sig. *linearity* <0,05 yaitu 0,000 berkesimpulan uji linieritas sudah terpenuhi. Sehingga data tersebut sudah memenuhi uji prasyarat analisis yaitu uji linieritas.

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen memiliki korelasi yang tinggi, yang dapat menyebabkan masalah dalam estimasi koefisien regresi. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier yang kuat antara variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.586	1.707
X2	.586	1.707

a. Dependent Variable: Y

Menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi (X1) dan variable pengalaman kerja (X2) memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,586, nilai tersebut >0,10. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel motivasi (X1) dan variable pengalaman kerja (X2) juga memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 1,707, nilai tersebut <10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah varians residual untuk setiap nilai variabel independen dalam model regresi sama atau tidak sama. Estimasi koefisien regresi dapat mengalami masalah karena heteroskedastisitas, yang juga dapat mempengaruhi validitas hasil analisis.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.286	.158		1.814	.077
X1	.002	.047	.049	.052	.958
X2	-.011	.079	-.130	-.138	.891

a. Dependent Variable: Hetero

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai sig. pada masing-masing variabel yang meliputi variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,958 dan pengalaman kerja (X2) sebesar 0,891. Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS, yang bertujuan untuk menguji pengaruh faktor etika kerja islami, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda Antara Variabel Independent (X) Terhadap Variabel Dependent (Y)**

Kreativitas Pegawai (Y)	Variabel	B	Tstatistik	Signifikan
	Motivasi (X1)	0.589	9.308	0,000
	Pengalaman Kerja (X2)	0.347	3.259	0,002
Konstanta	0.075			
F hitung	2.875			
R-square	0.993			

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KP = 0,075 + 0,589 X_1 + 0,347 X_2 + \epsilon$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 0,075 yang berarti jika variabel motivasi dan pengalaman kerja mempunyai nilai = 0 maka nilai kreativitas pegawai adalah 0,075.
2. Nilai koefisien variabel motivasi (X1) adalah 0,589 dan bernilai positif (+) artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 maka kreativitas pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,589%. Koefisien regresi bernilai positif antara motivasi dengan kreativitas pegawai. Hal ini menunjukkan apabila motivasi semakin meningkat, maka kreativitas pegawai pun akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) adalah 0,347 dan bernilai positif (+) artinya jika pengalaman kerja mengalami kenaikan maka kreativitas pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,347%. Koefisien regresi bernilai positif antara pengalaman kerja dan kreativitas pegawai. Hal ini menunjukkan apabila pengalaman kerja semakin meningkat, maka kreativitas pegawai pun akan semakin meningkat.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil dari uji simultan atau uji F memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,875 dan nilai  $F_{tabel}$  2,430. Maka nilai tersebut menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen variabel motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kreativitas pegawai sebagai variabel dependen

1. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kreativitas pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,308 dan  $t_{tabel}$  2,020 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis dapat diartikan  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai.

2. Hasil pengujian pengaruh pengalaman kerja terhadap kreativitas pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,259 dan  $t_{tabel}$  2,020 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta diperoleh nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan

ISSN: 3025-9495

hipotesis dapat diartikan  $H_2$  diterima  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,993 yang artinya pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kreativitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula yaitu sebesar 99,3% dan berada pada kategori kuat karena lebih dari 0,67. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang terdapat dari penelitian ini sebesar 99,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kreativitas

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kreativitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh. Dengan kata lain motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kreativitas pegawai ditunjukkan oleh hasil penelitian yang terdiri dari dimensi: (1) Gaji, (2) Supervisi, (3) Hubungan Kerja, (4) Pengakuan atau Penghargaan, dan (5) Keberhasilan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amri *et al* (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Hasil menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai dapat dibuktikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri *et al* (2025) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kreativitas karyawan baik secara langsung maupun melalui efikasi diri kreatif sebagai mediator.

## Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kreativitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu meningkatkan kreativitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh. Selain itu, dengan kata lain, pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap kreativitas pegawai. Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kreativitas pegawai ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa tingginya pengalaman kerja yang terdiri dari dimensi: (1) Lama Masa Kerja, (2) Tingkat Pengetahuan yang dimiliki dan (3) Penguasaan Terhadap Pekerjaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu meningkatkan kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyani *et al* (2023) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

## Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kreativitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan secara bersama-sama motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas

ISSN: 3025-9495

pegawai. Berdasarkan pada hal ini maka Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan pengalaman kerja terhadap kreativitas pegawai di Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula.

Motivasi kerja adalah dorongan yang meningkatkan gairah dan antusiasme pegawai untuk bekerja lebih efektif dan berinovasi. Motivasi yang tepat dapat mendorong pegawai untuk berusaha maksimal sehingga kreativitas mereka dalam menyelesaikan tugas juga meningkat. Sejalan dengan penelitian Belo (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang secara tidak langsung juga mendukung peningkatan kreativitas karena pegawai yang termotivasi cenderung lebih aktif mencari solusi kreatif dalam pekerjaannya. Sementara pengalaman kerja merupakan ukuran lama waktu dan penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Masyithah *et al* (2024) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Zulfikar (2021), menemukan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pegawai.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas mengenai motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kreativitas pegawai pada Dinas kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu meningkatkan kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula
3. Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja mampu meningkatkan kreativitas pegawai Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula. Jika motivasi dan pengalaman kerja menurun maka kreativitas pegawai juga menurun.

## Saran

1. Bagi Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula  
Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Sula dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui pelatihan, penghargaan, atau insentif dan meningkatkan pengalaman kerja pegawai melalui pelatihan, mentoring, atau rotasi jabatan serta memberikan kebebasan dalam bekerja dan penghargaan atas ide-ide kreatif untuk meningkatkan kreativitas kerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Berdasarkan hasil penelitian motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja, maka saran praktis dapat difokuskan pada peningkatan motivasi dan peningkatan pengalaman kerja. Disamping itu perlu dilakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kreativitas kerja pegawai, seperti penggunaan teknologi, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan dan bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperhatikan teori-teori yang digunakan dalam membangun hipotesis.

ISSN: 3025-9495

## REFERENSI

- Agustina, Ayuna dan Julkarnain. 2019. "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexa Medica Cabang Medan." *Jurnal Bisnis Corporate*, Vol. 4, No. 1.
- Aini & Simanjuntak (2020). "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48-55.
- Alex S. Nitisemito, (2009), *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amri., & Hamdi, A. (2024) Pengaruh Motivasi Diri dan Kebahagiaan Terhadap Kreativitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 9(4) 919-934.
- Apryani, K. & Siagian, M. (2023). Pegaaruh Kreativitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 6(1) 93-942.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung.(2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT.Grmedia Widiasarana Indonesia.
- Askiah & Fenty Fauziah. (2021).Pengaruh Kreativitas, Motivasi, Disiplin Dan Pelatihan Serta Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Change Agent Management Journal*, 5(1), 45.60
- Asni Gani, Nur. (2020). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta Timur. Penerbitan Mirqat
- Belo, E. G. L. D. S., Riana, I. G. & Piartrini, P. S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Teknokrat Repository*
- Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerjapegawai Di Kantor Badanpusat Statistik Kabupatenlabuhanbatu. *Jurnal Informatika*, 7(2), 50-67. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i2.1336>
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Foster, S. Thomas. (2006). *Managing Quality: An Integrative Approach*. Pearson Education International.
- Fulmer, I. S., & Ployhart, R. E. (2014). Aset Terpenting Kami: Tinjauan multidisiplin/Multitingkat tentang penilaian modal manusia untuk penelitian dan praktik. *Jurnal Manajemen*, 40(1), 161-192. <https://doi.org/10.1177/0149206313511271>
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Badan Penerbi Universitas Diponegoro: Semarang
- Goni, Geovanno Harland. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, Vol. 2 No. 4.
- Gorondutse, A. H., & John, J. (2018). The influence of workload on employee creativity: A case study in printing media. *International Journal of Business and Management*, 13(2), 45-55.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hardani dkk. (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group
- Hariandja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.

ISSN: 3025-9495

- Herzberg, Frederick. (2013). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. *Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed*.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*
- Ishak dan Hendri, Tanjung. (2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Julkarnain. (2019). Karakteristik Dewan Direksi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. Volume 2 Nomor 2. *Cakrawala - Repositori IMWI*
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Khurosani (2020). Optimalisasi Pengembangan SDM, Iklim Kerja Dan Berbagai Pengetahuan Dan Kreativitas Di PT. Gas (Gemalindo Air Support) Batam. *Journal of Management & Business. Vol 3 No 1*.
- Khurosani, M. (2020). *Kreativitas dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Lubis & Heryenzus, (2020). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Manullang. (2008). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Masyithah, S.M., Jumeil, T.M., Yunidar, S. & Vilzati, V. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan Pada Kantor PLN UP3 Banda Aceh. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli. 7(1)*.
- Mulyadi dkk, (2020). Pengaruh Growth Opportunity, Net Working Capital, Cash Conversion Cycle, Investment Opportunity Set dan Leverage Terhadap Cash holding. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 16(1), 44-58*. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i1.86>.
- Mulyadi. (2020). *Akuntansi Biaya, Sistem Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*, Yogyakarta.
- Nitisemito. (2009). *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Prasetyo, A., & Wibowo. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 13(1), 35-45*.
- Ramalia, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kreativitas karyawan media cetak. *Jurnal Psikoneo, 12(3), 150-162*. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4860>.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2011). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai Veinthzal. & Sagala, E.J. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2009 hlm. 837
- Robbins, P. (2008). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Sari, K. T., & Hasan, M. S. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Mata Pelajaran Fiqih Di Mts Al-As'ad Brambang Diwék Jombang Al-Idaroh: *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 93-117*.
- Sedarmayanti, (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandra Maju.
- Sofian, & Julkarnain, M. (2019). *Pengalaman kerja*. Penerbit Adab.
- Sondang P. Siagian, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta

ISSN: 3025-9495

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, ALFABETA, Bandung.
- Syafruddin, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Tanjung, Y. *et al.* (2021) Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia).
- Usman, (2022). *Metode Penelitian Sosial Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wariati, dkk. (2015). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu". *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, No. 3*