

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP BUDAYA INOVASI PADA PT. POS INDONESIA
KOTA PADANG**



OLEH :

ANJELY AULIA PUTRI

2010011211138

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : ANJELY AULIA PUTRI

Nomor Pokok Mahasiswa : 2010011211138

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, sepanjang pengetahuan penulis. Selain itu juga dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis, dan disebutkan dalam daftar pustaka

Padang, 09 Juni 2024



Anjely Aulia Putri

2010011211138

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP BUDAYA INOVASI PADA PT. POS INDONESIA KOTA PADANG

Oleh:

Nama: Anjely Aulia Putri

NPM: 2010011211138

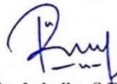
Tim Penguji

Ketua



(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Sekretaris



(Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc)

Anggota



(Linda Wati, S.E., M.Si)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 31 Mei 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP BUDAYA INOVASI PADA PT. POS INDONESIA KOTA PADANG

Oleh:

Nama: Anjely Aulia Putri

NPM: 2010011211138

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 31 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing



(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP BUDAYA INOVASI PADA PT. POS INDONESIA KOTA PADANG

¹⁾Anjely Aulia Putri, ²⁾Surya Dharma

**Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

Email: ¹⁾auliaaaangel@gmail.com, ²⁾sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesia Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Kota Padang dengan jumlah karyawan 97 orang yang terdiri atas seorang direktur, seorang manajer, dan 95 orang staf, diolah dengan bantuan alat analisis Stata/SE 17. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap budaya inovasi sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesia Kota Padang.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Budaya inovasi, Stata 12

ABSTACK

The research aims to explain the influence of transformational leadership, organizational climate, and organizational commitment on innovation culture at PT. Pos Padang City Indonesian. This research uses a data collection method by distributing questionnaires directly. The objects of this research are all employees of PT. Pos Indonesia Padang City with a total of 97 employees consisting of a director, a manager and 95 staff, processed with the help of the Stata/SE 17 analysis tool. Based on the results of the analysis it is known that transformational leadership and organizational commitment have a positive effect on the culture of innovation while the climate organization has no effect on the culture of innovation at PT. Pos Padang City Indonesian.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Climate, Organizational Commitment, Innovation Culture, Stata 12

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Budaya inovasi Pada PT. Pos Indonesia Kota Padang dengan sebaiknya. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak, yakni:

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan bagi penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Sukatma Wijaya dan Ibu Nuramlis yang telah memberikan segala doa, kasih sayang, motivasi, semangat, dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
3. Kakak penulis yaitu Siska Hermala Sari yang telah membantu segala kebutuhan keuangan penulis.
4. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE., M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Ibu Lindawati, S. E, M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta, yang telah membimbing dan memotivasi kami dalam menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Surya Dharma, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan inspirasi kepada penulis dalam memulai hingga menyelesaikan skripsi ini.

8. Sege nap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran sewaktu perkuliahan.
9. Imron Oktriza yang senantiasa menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Dan sahabat-sahabat terdekat yang telah membantu dan menemani peneliti dalam menyelesaikan skripsi. Semoga apapun yang telah kita perbuat menjadi kenangan dan pengajaran di masa yang akan datang.

Ditulisnya skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Bung Hatta. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat menjadi acuan, tambahan referensi, dan bahan perbandingan untuk permasalahan yang serupa pada masa yang akan datang, sehingga dapat meningkatkan pemahaman khususnya dibidang Sumber Daya Manusia.

Padang, 25 Maret 2024



Anjely Aulia Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Budaya Inovasi	11
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.1.3 Iklim Organisasi	19
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	21
2.2 Pengembangan Hipotesis	22
2.2.1 Pengaruh Kep Transformasional Terhadap Budaya Inovasi.....	22
2.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Budaya Inovasi.	24
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Budaya Inovasi.	27
2.3 Kerangka Konsep Penelitian.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	30
3.2 Jenis Penelitian.....	30
3.3 Sumber Data Dan Objek Penelitian	30
3.4 Populasi Dan Sampel	31
3.5 Metode Pengambilan Data	31
3.6 Definisi Operasional.....	32
3.6.1 Variabel Dependen	32
3.6.2 Variabel Independen.....	34
3.7 Uji Instrumen	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Metode Analisis Data	36
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	36

3.8.2 Regresi Linear Berganda	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	39
4.2 <i>Respon Rate</i>	39
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian.....	41
4.4.1 Hasil Uji Validatas Kontruk	41
4.5 Deskriptif dan Korelasi Variabel	42
4.7 Pembahasan.....	45
4.7.1 Pengaruh Kep Transformasional Terhadap Budaya Inovasi.....	45
4.7.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Budaya Inovasi	46
4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Budaya Inovasi....	48
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Implikasi Penelitian.....	49
5.3 Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	39
Tabel 4. 2	40
Tabel 4. 3	41
Tabel 4. 4	42
Tabel 4. 5	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	4
Gambar 2. 1	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	56
Lampiran 2	63
Lampiran 3	68
Lampiran 4	70
Lampiran 5	71
Lampiran 6	72
Lampiran 7	73
Lampiran 8	74
Lampiran 9	75
Lampiran 10	76
Lampiran 11	77
Lampiran 12	78
Lampiran 13	79
Lampiran 14	81

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan semakin berkembang dari masa ke masa. Perkembangan ilmu pengetahuan ini mendukung untuk terciptanya teknologi-teknologi baru yang menandai adanya kemajuan zaman (Lestari, 2018). Perkembangan teknologi pada saat ini diketahui sudah masuk tahap digital, dimana Indonesia adalah salah satu negara yang sudah mengalami perkembangan teknologi tersebut (Lestari, 2018). Setiap bidang di Indonesia seperti perekonomian, sosial, politik, teknologi, lingkungan, dan budaya sudah mulai memanfaatkan teknologi untuk mempermudah pekerjaan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat keadaan sekarang jauh berbeda dari keadaan sebelumnya, hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat keinginan masyarakat, sehingga banyak perusahaan yang ingin merealisasikan keinginan tersebut dengan menciptakan kebutuhan baru bagi masyarakat.

Perkembangan teknologi juga berpengaruh pada lingkungan bisnis, dimana berbagai sektor usaha saling berkompetisi untuk dapat bersaing secara tepat dengan mengedepankan efisiensi dan efektifitas sumber daya yang dimiliki (Karsam, 2017). Dunia kerja pada saat sekarang juga menuntut anggotanya untuk memiliki wawasan yang luas dan fleksibilitas yang tinggi, hal ini dimaksudkan agar para pekerja dapat mengikuti dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat (Ancok, 2012:232).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) juga menghadapi arus perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dituntut untuk mengalokasikan sumber dayanya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuannya yaitu memberikan pelayanan semaksimal mungkin kepada masyarakat (Karsam, 2017). BUMN mempunyai peran yang sangat penting sebagai penyedia layanan publik dan meningkatkan pendapatan negara. Diharapkan dengan adanya BUMN pendapatan negara bisa terus meningkat dan membantu pembangunan nasional (Karsam, 2017). Salah satu BUMN Indonesia yang dihadapkan pada tantangan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan adalah PT. Pos Indonesia.

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan untuk masyarakat yang diperuntukkan untuk pengiriman barang, pengiriman surat, pembayaran *multifinance*, pembayaran listrik, pembayaran telpon pajak, pengiriman uang bahkan pengambilan uang, yang transaksinya di laksanakan di loket Pos (Wiharko & Setiawan, 2020). Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menjadi tantangan tersendiri bagi PT. Pos Indonesia, karena PT. Pos Indonesia dituntut untuk melakukan inovasi dan harus memiliki nilai lebih dalam pelayanan pengiriman paket pos (Yanti & Murni, 2019).

Pada awalnya seluruh pengiriman barang di Indonesia di monopoli oleh PT. Pos Indonesia, namun seiring perkembangan teknologi dan informasi, kebutuhan masyarakat terhadap jasa pengiriman barang di Indonesia terus meningkat (Yanti & Murni, 2019). Hal ini membuat banyaknya perusahaan di bidang pengiriman barang

mulai bermunculan, seperti J&T, JNE, Si Cepat, Ninja Express, dan lainnya. Berikut data pesaing PT. Pos Indonesia tahun 2022.

Tabel 1 1
Data Pesaing PT. pos Indonesia Tahun 2022

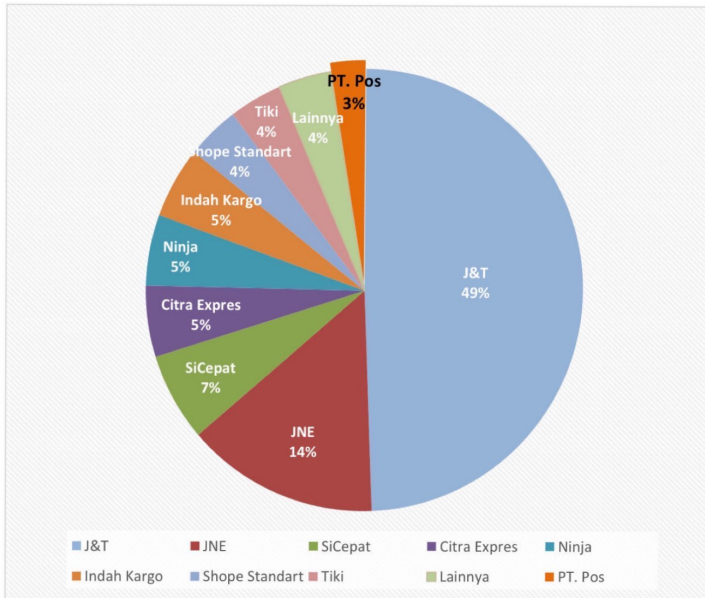
Jasa Kurir	Pengguna (%)
J&T Express	42,2
SiCepat	26,6
JNE	23,2
Lainnya	5,0
Ninja Expres	2,5
PT Pos Indonesia	0,5

Sumber Data: Dataindonesia.id

Table 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2022 PT. Pos Indonesia menjadi pilihan terakhir bagi masyarakat yang ingin melakukan pengiriman barang, dengan persentase 0,5%. Sedangkan J&T Express menempati posisi pertama sebagai pilihan masyarakat saat ingin mengirim barang dengan tingkat presentase yaitu 42,2%. Hal ini menandakan bahwa PT. Pos tidak lagi menjadi pilihan utama bagi masyarakat.

Berdasarkan beberapa argumen yang sudah ditulis, maka dilakukanlah survei awal mengenai ekspedisi apa yang terpikirkan oleh masyarakat saat mereka ingin mengirim barang, dengan menyebar 81 kuesioner secara langsung di Kota Padang. Didapatkan hasil dari survey awal tersebut antara lain:

Gambar 1. 1
Hasil survei Awal



Sumber: Survei Awal 2023

Berdasarkan survei yang telah dilakukan pada tanggal 1 Oktober 2023 kepada 81 masyarakat yang sudah bekerja di Kota Padang, hanya sebanyak 77 orang yang mengisi keusioner secara benar, 2 orang tidak mengembalikan kuesioner, dan 2 orang lagi mengisi jawaban ganda. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2023 rata rata masyarakat memilih J&T sebagai ekspedisi yang digunakan dengan persentase 49% dan PT. Pos Kota Padang menempati posisi terakhir sebagai ekspedisi yang dipilih oleh masyarakat dengan persentase 3%. Hal utama yang

membedakan antara J&T dengan PT. Pos Indonesia adalah J&T telah melakukan pembaharuan dengan menyediakan layanan *pick up* yang tidak mengharuskan paket diantar langsung ke kantor, namun kurir akan menjemput paket langsung ke rumah *shipper*. Sedangkan PT. Pos belum menyediakan layanan *pick up* dan mengharuskan *shipper* untuk mengantar langsung paket yang dikirim ke kantor Pos.

Hal ini mengindikasikan bahwa PT. Pos Kota Padang tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan arus informasi, tidak melakukan inovasi, serta tidak mampu mengambil langkah yang tepat demi keberlanjutan perusahaannya. Sehingga membuat PT. Pos Kota Padang menjadi pilihan terakhir sebagai ekspedisi yang digunakan masyarakat saat mengirim barang.

Jika ingin terus maju dan berkembang PT. Pos Kota Padang harus mampu beradaptasi dengan lingkungan dan menerapkan inovasi supaya terus eksis dan mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor. Jika PT. Pos Kota Padang tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan dan tidak melakukan inovasi, maka peran PT. Pos sebagai jasa pengiriman barang akan tergantikan oleh pesaing yang lebih maju.

Dalam upaya mempertahankan eksistensi perusahaan, sebuah perusahaan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan dan melakukan inovasi. Sebuah perusahaan akan mengalami stagnasi, bahkan kemunduran jika perusahaan tersebut tidak mampu beradaptasi dengan tuntutan lingkungannya (Ancok, 2012:13). Sebuah organisasi yang inovatif akan secara aktif mempromosikan pelatihan dan pengembangan dari para anggota supaya mereka tetap produktif, menawarkan keamanan kerja yang tinggi, sehingga membuat karyawan tidak takut dipecat karena

telah melakukan beberapa kesalahan, serta mendorong para individu untuk menjadi terbaik dari perubahan yang akan dilakukan (Robbins & Judge, 2017:426).

Setiap organisasi mempunyai budaya inovasi yang berbeda beda, Budaya inovasi dalam perusahaan harus tetap terjaga sedemikian rupa supaya kinerja perusahaan tetap meningkat. Hasil penelitian Dobni (2008) menemukan bahwa inovasi yang dijaga dengan baik dapat meningkatkan pola pikir karyawan menjadi lebih kreatif dan berani mengambil risiko yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi dengan adanya inovasi yang baik akan menciptakan kemajuan yang besar bagi organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin, terutama pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional (Hoirunnisak & Izzati, 2022). Pemimpin yang transformasional mampu mempengaruhi karyawan secara positif bahwa karyawan tersebut memiliki peran yang penting dalam perusahaan, seperti memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawannya untuk berfikir lebih kreatif dan dapat menghasilkan ide-ide yang baru demi tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pemimpin transformasional akan menjadi contoh bagi karyawan sehingga memicu karyawan untuk berfikir inovatif dan mampu memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

Hasil penelitian Monoyasa et al., (2017) pada Dieks Kota Administrasi Jember menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap inovasi, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan peran dari bawahan untuk meningkatkan keinginan karyawan supaya mereka termotivasi dalam

bekerja dan menemukan inovasi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada guna tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

Setiap organisasi juga mempunyai iklim organisasi, dimana iklim organisasi menjadi pembeda antara sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi dapat menggambarkan sifat individu dan pekerjaan yang telah dirancang dalam sebuah organisasi. Penelitian Zachroni et al. (2021) menemukan bahwa iklim organisasi yang baik menjadi aset dan penentu keberhasilan dalam organisasi, sedangkan Budiman (2017) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang baik adalah iklim organisasi yang memberikan rasa aman bagi anggotanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja yang dicapainya.

Hasil Penelitian Zachroni et al. (2021) menemukan bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan inovasi di Biro Hukum Kemenkeu memiliki korelasi yang kuat. Inovasi akan terwujud apabila iklim organisasi dalam sebuah perusahaan mampu memotivasi karyawannya untuk melakukan inovasi. Oleh karena itu antara iklim organisasi dengan inovasi memiliki arah hubungan yang positif, semakin tinggi iklim organisasi pada karyawan, maka akan menciptakan inovasi yang tinggi pula.

Selain kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, komitmen organisasi juga mempengaruhi budaya inovasi. Komitmen organisasi dapat menunjukkan sejauh mana keterlibatan karyawan dalam organisasi, kerelaan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi, loyalitas karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan adanya niat karyawan untuk mengekspresikan

perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan, serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2005).

Seseorang karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan melakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi, salah satunya adalah dapat melakukan berbagai inovasi demi perusahaan terus berkembang. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap budaya inovasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti berasumsi bahwa budaya inovasi dalam sebuah perusahaan perlu lebih dikembangkan lagi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sebaiknya dan kinerja karyawan dapat meningkat. Salah satu cara mengembangkan budaya inovasi adalah dengan adanya seorang pemimpin yang mampu mengayomi bawahannya sehingga menimbulkan komitmen karyawan untuk tidak lalai dalam bekerja dan dapat melakukan yang terbaik untuk organisasi.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Budaya Inovasi Pada PT. Pos Indonesia Kota Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesia Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesia Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap budaya inovasi PT. Pos Indonesia Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesia Kota Padang.
2. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara iklim organisasi terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesia Kota Padang.
3. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara komitmen organisasi terhadap budaya inovasi pada PT. Pos Indonesia Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi akademisi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi dan bahan perbandingan untuk permasalahan

yang serupa pada masa yang akan datang, sehingga dapat meningkatkan pemahaman khususnya dibidang Sumber Daya Manusia.

2. Bagi PT. Pos Indonesia Kota Padang, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk memformulasikan strategi baru dalam meningkatkan budaya inovasi.