



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1845-1852

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan, Budaya Inovasi, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bahma Putra Mandiri Kecamatan Merek Kabupaten Karo

Briprona Tarigan¹, Siti Normi Sinurat², Maludin Panjaitan³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

bripronatarigansilangit@gmail.com, sitinormisinurat@gmail.com, maludinp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara pelatihan, budaya inovasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Bahma Putra Mandiri Kecamatan Merek. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bahma Putra Mandiri Kecamatan Merek Kabupaten Karo yaitu sebanyak 63 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, budaya inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan secara simultan pelatihan, budaya inovasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,649 yang berarti bahwa sebesar 64,9% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, budaya inovasi, dan motivasi sisanya 100% - 64,9% = 35,1% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Budaya Inovasi, Motivasi, Produktivitas Karyawan

1. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Produktivitas yang optimal tidak hanya berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga meningkatkan daya saing di industri yang semakin kompetitif. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya keterampilan kerja, lemahnya budaya inovasi, serta rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Pelatihan merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara lebih efektif. Hal ini tidak hanya membantu mereka bekerja lebih cepat, tetapi juga meningkatkan kualitas hasil kerja. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan, karena mereka merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan.

Pelatihan yang dirancang dengan baik juga dapat membantu karyawan memahami prosedur dan teknologi terbaru, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Dalam jangka panjang, investasi dalam

Pengaruh Pelatihan, Budaya Inovasi, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bahma Putra Mandiri Kecamatan Merek Kabupaten Karo

pelatihan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan inovatif, di mana karyawan terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

Budaya inovasi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan eksperimen, karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencari solusi baru dan meningkatkan proses kerja. Hal ini tidak hanya mempercepat penyelesaian tugas, tetapi juga meningkatkan kualitas hasil kerja. Budaya inovasi juga mendorong kolaborasi antar tim, di mana ide-ide segar dapat dikembangkan bersama, sehingga menciptakan efisiensi dan efektivitas yang lebih besar.

Selain itu, budaya inovasi membantu karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa ide dan kontribusi mereka diperhatikan, motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan meningkat. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas, karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien. Dengan demikian, budaya inovasi tidak hanya mendorong kemajuan perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

Motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengembangan diri, maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, bonus, atau pengakuan dari atasan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih efisien, mengurangi kemalasan, dan berusaha memberikan hasil terbaik.

Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan saling mendukung dan bersemangat untuk mencapai target bersama. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga tim secara keseluruhan. Motivasi juga membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan, karena karyawan merasa lebih berarti dan dihargai. Dengan demikian, menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan adalah langkah penting untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal dan keberhasilan organisasi.

2. Metode Penelitian

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Noor (2011:38) "metode deskriptif kuantitatif adalah merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik".

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis dari objek penelitian melalui metode observasi, pengisian kuesioner, atau wawancara langsung dengan pimpinan maupun pegawai terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan penulis dengan memanfaatkan sumber-sumber seperti buku, jurnal dan situs internet yang dijadikan referensi.

Menurut Sugiyono (2015:135) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bahma Putra Mandiri Kecamatan Merek Kabupaten Karo yaitu sebanyak 63 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2017:127) yaitu "metode pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini diterapkan jika jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan seluruh populasi, yaitu sebanyak 63 responden

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengamati kinerja dari perusahaan dalam melakukan kunjungan pada perusahaan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan pada para karyawan berada di PT. Bahma Putra Mandiri Kecamatan , Merek, Kabupaten Karo

3. Kuesioner

Angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup (dilihat dari cara menjawab). Angket tertutup jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih. Daftar pertanyaan dan pernyataan tertulis yang akan diisi oleh responden terdiri dari pertanyaan tentang pengaruh Pelatihan, Budaya Inovasi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

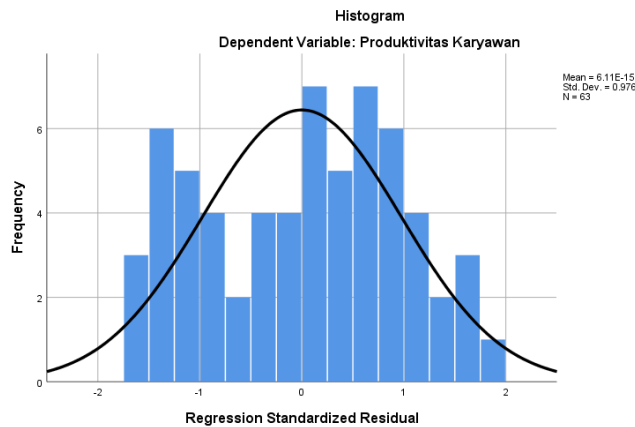
Pengujian ini dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* atau grafik P-P Plot. Berikut adalah tabel uji normalitas berdasarkan *One Sample Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18022513
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.080
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas diperoleh nilai *asymp.sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,052 >0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal. Hal ini juga dapat digunakan dengan menggunakan grafik *Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

Gambar 1 Grafik *Probability Plot*

Pada Gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

Gambar 2 Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Berikut ini adalah tabel uji multikolinieritas dalam menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.779	1.284
	Budaya Inovasi	.789	1.267
	Motivasi	.854	1.170

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai *tolerance* masing masing variable bebas yaitu 0,779, 0,789, 0,854 dan nilai *VIF* masing masing variable bebas sebesar 1,284, 1,267, dan 1,170, seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah tabel uji heteroskedastisitas dalam menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*. Berikut ini adalah tabel uji heteroskedastisitas dalam menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*.

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.180	.148		1.211	.231
	Pelatihan	-.027	.030	-.125	-.879	.383
	Budaya Inovasi	.053	.031	.241	1.701	.094
	Motivasi	-.032	.028	-.159	-1.163	.250

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

Pada tabel 3.3 dapat diperoleh nilai sig pelatihan sebesar 0,383, nilai sig budaya inovasi sebesar 0,094, dan nilai sig motivasi sebesar 0,250. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai sig > 0,05.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis statistik dalam menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*, diperoleh *ouput* yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.223	.297		4.114	.000

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.760>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Pelatihan	.355	.061	.497	5.830	.000
	Budaya Inovasi	.143	.062	.194	2.289	.026
	Motivasi	.251	.056	.367	4.515	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2025

Dari tabel 3.4 di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 1,223 + 0,355X_1 + 0,143X_2 + 0,251 X_3$$

Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)
Diperoleh nilai konstanta sebesar 1,223, artinya jika pelatihan, budaya inovasi, dan motivasi tidak memiliki nilai atau 0, maka nilai produktivitas karyawan adalah 1,223.
2. Koefisien (B₁)
Diperoleh nilai pelatihan sebesar 0,355 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,355 satuan.
3. Koefisien (B₂)
Diperoleh nilai budaya inovasi sebesar 0,143 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan budaya inovasi sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,143 satuan.
4. Koefisien (B₃)
Diperoleh nilai motivasi sebesar 0,251 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,251 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan 5% (0,05). Ketentuan yang digunakan dalam analisis ini adalah *level of significance* 0.05. t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus $df=n-k-1$.

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$\alpha = 5\%$

n = jumlah sampel, n = 63

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = (n-k) = 63 - 4 = 59 (2,001)

Hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 for windows, diperoleh output yang terlihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.223	.297		4.114	.000
	Pelatihan	.355	.061	.497	5.830	.000
	Budaya Inovasi	.143	.062	.194	2.289	.026
	Motivasi	.251	.056	.367	4.515	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2025

Pada tabel 3.15 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 5,830 > t tabel 2,001 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Variabel budaya inovasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,289 > t tabel 2,001 dan nilai sig sebesar 0,026 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,515 > t tabel 2,001 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Jika nilai signifikansi F < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable independen. Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.760>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

F = (df₁:df₂)
 df₁ = k-1, df₂ = n - k
 n = jumlah sampel, k = jumlah variabel penelitian
 df₁ = 4-1 = 3 ; df₂ = 63-4 = 59
 F = 3;59 (2,76), hasil uji hipotesis F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.015	3	1.338	39.207	.000 ^b
	Residual	2.014	59	.034		
	Total	6.029	62			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi , Budaya Inovasi , Pelatihan						

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

Berdasarkan tabel 3.6 diperoleh F hitung sebesar 39,207 > 2,76 dan nilai 0,000 < 0,05. Maka secara simultan pelatihan, budaya inovasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dengan melihat nilai dikolom *Adjusted R square* (R²). Adapun hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 for windows, diperoleh output yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.649	.184750310021883
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Budaya Inovasi , Pelatihan				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

Berdasarkan tabel 3.7 diatas besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,649 yang berarti bahwa sebesar 64,9% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pelatihan, budaya inovasi, dan motivasi sisanya 100% - 64,9% = 35,1% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

Berikut merupakan pembahasan dari pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan
 Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bahma Putra Mandiri yang berlokasi di Kecamatan Merek, Kabupaten Karo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung mampu mengikuti perkembangan teknologi dan prosedur kerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hasil ini juga memperkuat bahwa investasi perusahaan dalam program pelatihan memiliki dampak yang nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan agar kompetensi karyawan tetap terjaga dan produktivitas kerja meningkat secara berkelanjutan. Temuan ini mendukung teori bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan.
2. Pengaruh Budaya Inovasi Terhadap Produktivitas Karyawan
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bahma Putra Mandiri di Kecamatan Merek, Kabupaten Karo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan budaya inovasi dalam lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Budaya inovasi mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, serta berani melakukan perubahan dalam metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi juga menciptakan suasana yang dinamis dan terbuka terhadap ide-ide segar, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan berkontribusi secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya inovasi bukan hanya sekadar nilai perusahaan, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus menumbuhkan budaya inovatif melalui dukungan manajemen, pemberian ruang untuk berekspresi, dan penghargaan

terhadap ide-ide baru. Dengan demikian, budaya inovasi dapat menjadi fondasi kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bahma Putra Mandiri di Kecamatan Merek, Kabupaten Karo. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor pendorong internal yang membuat karyawan lebih bersemangat, berkomitmen, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif tinggi, mampu mengelola waktu dengan baik, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Baik motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif berperan penting dalam meningkatkan performa kerja. Hasil ini memperkuat bahwa pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu secara konsisten menciptakan strategi yang mampu membangkitkan dan mempertahankan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan diri, dan komunikasi yang positif. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

4. Pengaruh Pelatihan, Budaya Inovasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara simultan variabel pelatihan, budaya inovasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada tingkat produktivitas karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Budaya inovasi yang diterapkan dalam organisasi mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, berani mencoba hal baru, dan terbuka terhadap perubahan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketiganya saling melengkapi dan memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas pelatihan, menumbuhkan budaya inovasi, serta menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai produktivitas yang optimal.

4. Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian pada pengaruh Pelatihan, Budaya Inovasi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bahma Putra Mandiri Kecamatan Merek Kabupaten Karo, maka dapat disimpulkan Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan secara simultan pelatihan, budaya inovasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,649 yang berarti bahwa sebesar 64,9% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, budaya inovasi, dan motivasi sisanya 100%-64,9% = 35,1% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Referensi

1. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
3. Hendra, A. (2020). *Pengembangan Karyawan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
4. Iskandar, Z., & Wijayanti, L. (2022). Peran pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ritel. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 17(4), 89-102. <https://doi.org/10.1024/jmp.v17i4.2022>
5. Noor, J.(2011). Metode penelitin. Prenada Media
6. Sutrisno, E. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manduia*. Jakarta: Kencana
7. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Alfabeta.
8. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
9. Vernando, Alfis (2021) *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Nittoh Batam*. Sripsi thesis, Prodi Manajemen.
10. Widodo, S., & Hariani, T. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan

- manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 123-136. <https://doi.org/10.5678/jimb.v14i2.2020>
11. Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2023). the Urgence of Implementing a Culture of Innovation for Asn in Improving the Performance of Public Organizations in Realizing Bureaucracy Reform. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1), 1–11
