

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Perilaku Kerja Inovatif

2.1.1 Definisi Perilaku Kerja Inovatif

Perkembangan teknologi yang pesat memberikan dampak terjadinya persaingan antar perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan inovasi-inovasi yang dapat dikembangkan agar mampu bertahan dalam persaingan tersebut. Wahono (2016) berpendapat bahwa inovasi merupakan sebuah strategi yang akan dilakukan perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing dengan memenuhi permintaan produk-produk sehingga dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing untuk perusahaan.

Menurut Nyoman dan Ardana (2020) perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Perilaku kerja inovatif ini penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Hammond dalam Widiastuti, 2020). Untuk mengetahui lebih dalam mengenai definisi perilaku kerja inovatif, berikut pandangan beberapa pakar atau sumber mengenai perilaku kerja inovatif.

- a. Menurut Jong dan Hartog dalam Hadi (2020) perilaku kerja inovatif adalah suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun perusahaan.
- b. Menurut Nurdin (2020) perilaku kerja inovatif merupakan tindakan individu untuk mengenali suatu masalah, memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru, serta merealisasikan ide atau gagasan tersebut dengan teknik dan prosedur yang baru dan dapat berguna bagi perusahaan.
- c. Menurut Prasetyo (2019) perilaku kerja inovatif merupakan perilaku karyawan yang secara langsung dan tidak langsung merangsang pengembangan dan pengenalan inovasi di tempat kerja sehingga perusahaan dapat bertahan pada persaingan bisnis.

- d. Menurut Windiarsih (2019) perilaku kerja inovatif adalah upaya yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk berinovasi sehingga memberikan manfaat untuk perusahaan dan dibutuhkan kesediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam pelaksanaannya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan untuk menciptakan, mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaannya dengan proses yang baru pula sehingga dapat memberikan keuntungan baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan.

2.1.2 Tahap Pembentukan Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Janssen dalam Fitriza (2020) ada 3 (tiga) tahap dalam pembentukan perilaku kerja inovatif yaitu:

1. Menciptakan ide (*Idea Generation*)

Pada tahap ini, karyawan dapat mengenali masalah yang muncul di perusahaan dan kemudian mampu menghasilkan ide-ide baru yang dapat menjadi solusi di berbagai bidang. Ide tersebut dapat bersifat asli atau dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada.

2. Berbagi ide (*Idea Promotion*)

Pada tahap ini, karyawan berbagi ide atau solusi yang telah diciptakan kepada rekan kerja mereka sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, karyawan akan mengumpulkan dukungan agar ide tersebut dapat direalisasikan dalam perusahaan.

3. Realisasi Ide (*Idea Realization*)

Pada tahap ini, karyawan membuat model dari ide yang mereka miliki menjadi sebuah produk dan proses kerja yang nyata sehingga dapat diterapkan pada pekerjaan individu, tim atau keseluruhan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

2.1.3 Dampak Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Janssen dalam Berliana (2018) dampak positif dari adanya perilaku kerja inovatif antara lain:

1. Dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja
 Dengan adanya perilaku kerja inovatif, akan mendorong karyawan untuk menciptakan ide-ide baru untuk memperbaiki lingkungan tempat kerja menjadi lebih baik dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.
2. Dapat mempromosikan diri sendiri di dalam pekerjaan
 Seorang karyawan yang memiliki ide inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya peran serta karyawan tersebut dalam menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.
3. Dapat mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja
 Perilaku kerja inovatif sebagai tempat dalam diri seseorang untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang terpendam dan dapat digunakan untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

2.1.4 Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Jong dan Hartog dalam Hadi (2020) indicator perilaku kerja inovatif adalah:

1. Mengeksplor ide (*Idea Exploration*)
 Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam perusahaan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.
2. Mengembangkan ide (*Idea Generation*)
 Karyawan mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja.
3. Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*)
 Karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut.
4. Menerapkan ide (*Idea Implementation*)
 Karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam sebuah perusahaan, sebaiknya karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, karena dengan adanya motivasi tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan pencapaian yang maksimal. Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi semangat seseorang untuk mencapai keinginannya.

Menurut Bangun (2012) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam suatu organisasi. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai definisi motivasi kerja, berikut pandangan beberapa pakar atau sumber mengenai motivasi kerja.

- a. Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar dapat bekerja sama secara efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan tertentu.
- b. Menurut Jufrizen (2018) motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan kejiwaan dan sikap mental dalam diri manusia yang memberikan energi, mendorong perilaku dan menyalurkan perilaku tersebut untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.
- c. Menurut Abdul dan Hardi (2018) motivasi kerja merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun luar diri seseorang.
- d. Menurut Dewi Susita (2020) motivasi kerja adalah segala aktivitas dan perilaku karyawan yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong yang ada pada diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif agar menghasilkan pencapaian yang optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan tentu memiliki tujuannya sendiri. Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2020) antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi.

2.2.3 Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2012) dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan, terdapat beberapa pendekatan yang dapat diterapkan. Pendekatan tersebut antara lain:

1. Pendekatan tradisional, Frederick W. Taylor mengemukakan bahwa pendekatan ini dilakukan dengan menitikberatkan pada pengawasan dan pengarahan terhadap karyawan.
2. Pendekatan hubungan manusia, Elton Mayo berpendapat bahwa memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan sosial dan menjadikan mereka merasa berguna dan paling penting.
3. Pendekatan sumber daya manusia, McGregor mengemukakan bahwa para karyawan dapat dimotivasi melalui berbagai faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berani.
4. Pendekatan kontemporer, pendekatan ini didominasi oleh tipe-tipe motivasi teori isi (menekankan pada teori hierarki kebutuhan), teori proses (teori hierarki kebutuhan, teori dua faktor, teori ERG) dan teori penguatan (berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan).

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya:

1. **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan fasilitas penunjang yang berada di lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk mempermudah penyelesaian tugas.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan ini meliputi rasa aman fisik dan merasa terlindungi dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas dan bahaya.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan ini dapat terpenuhi secara bersama-sama seperti terjalinnya interaksi yang baik antar karyawan maupun atasan.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan untuk diberi penghargaan atas pencapaian seseorang seperti kebutuhan akan status, perhatian dan reputasi.

5. **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Definisi Produktivitas Kerja

Jika suatu organisasi atau perusahaan berhasil mencapai tujuannya, berarti produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut dapat dikatakan cukup baik. Menurut Wahyudi (2020) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai definisi produktivitas kerja, berikut pandangan beberapa pakar atau sumber mengenai produktivitas kerja.

- a. Menurut Sutrisno (2020) produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dari tenaga kerja.

- b. Menurut Kurnia (2019) produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif yang berarti suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.
- c. Menurut Pradita (2020) produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dengan efisien.
- d. Menurut Mufti (2020) produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran akhir yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam pengukuran produktivitas kerja pada suatu perusahaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berdasarkan pendapat Sutrisno (2020) faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dapat mengasah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Semakin baik keterampilan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, sebab hal-hal tersebut berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan ini termasuk bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan karyawan sehari-hari. Apabila hubungan terjalin baik, maka karyawan akan berusaha melakukan tugasnya dengan baik sehingga mampu mencapai hasil yang optimal.

Adapun menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan menjadi 2 (dua) golongan antara lain:

1. Faktor yang ada pada diri individu, meliputi usia, tempramen, keadaan fisik individu, keluhan, motivasi kerja dan kreativitas.
2. Faktor yang ada di luar individu, meliputi kondisi fisik seperti suasana, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, struktur organisasi serta lingkungan sosial dan keluarga.

2.3.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja yang tinggi pada suatu perusahaan. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja menurut Sutrisno (2020) antara lain:

1. Perbaikan terus menerus

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan dari kekeliruan yang pernah terjadi secara terus menerus pada seluruh komponen perusahaan.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Upaya ini berkaitan dengan perbaikan secara terus menerus dan dapat dilakukan dengan meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari seluruh komponen perusahaan.

3. Pemberdayaan SDM

Memberdayakan SDM yang ada di perusahaan dapat menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan atau pelatihan kepada seluruh karyawan di perusahaan.

2.3.4 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Simamora dalam Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa ada tiga aspek yang menggambarkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan, yaitu:

1. Kuantitas kerja, merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan perbandingan standar sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja, merupakan suatu mutu atau standar hasil dari produk yang telah dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini mencakup kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menggambarkan hasil dan dampak dari kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Semakin besar yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin produktif proses kerja suatu perusahaan. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan daya kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Indikator ini dapat dilihat berdasarkan upaya yang dilakukan oleh masing-masing karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal sehingga produktivitas meningkat.

3. Semangat kerja

Indikator ini dilihat berdasarkan etos kerja yang dimiliki dan hasil yang dicapai oleh masing-masing karyawan dibandingkan dengan pencapaian mereka pada hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

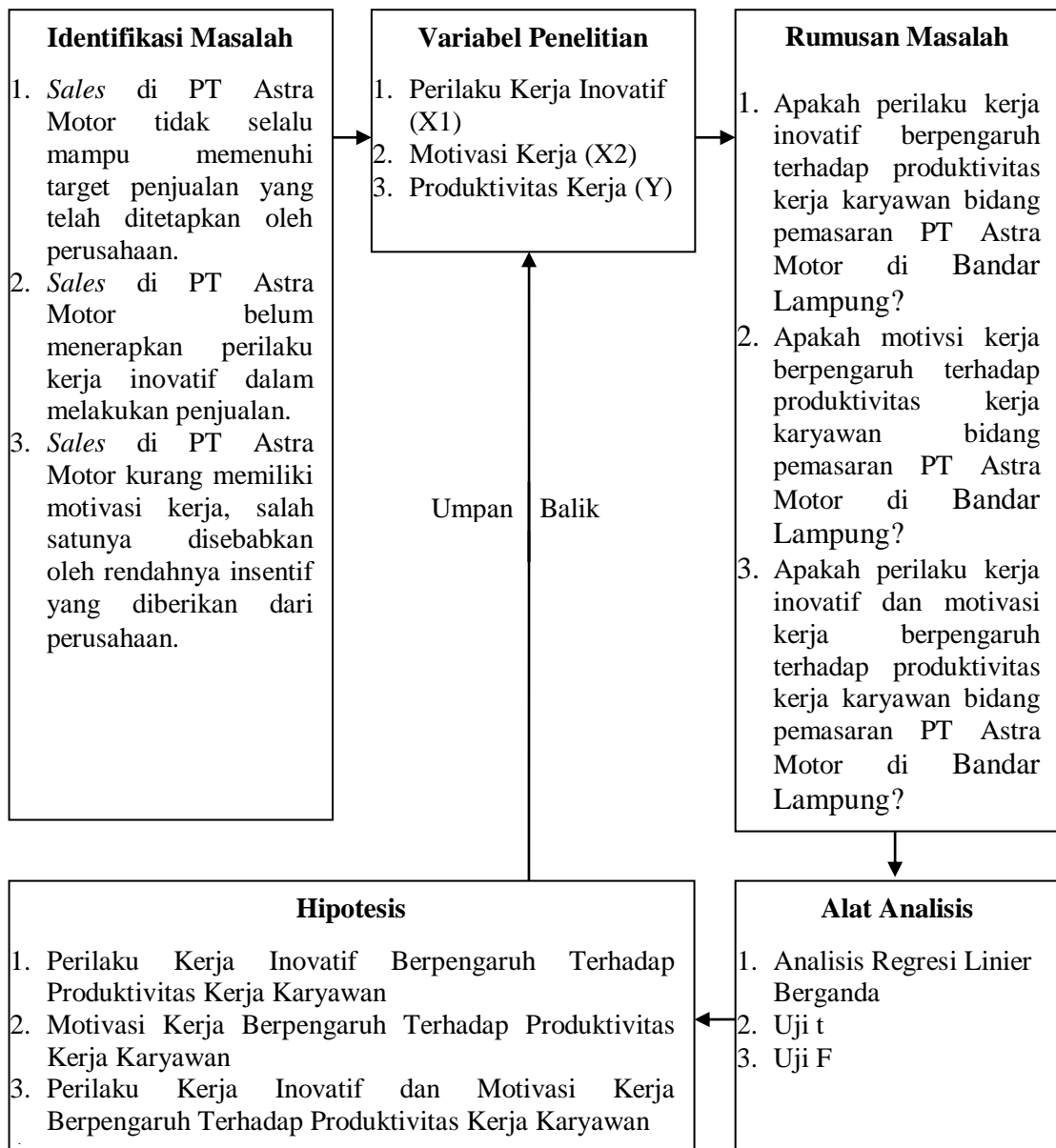
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Wahyudi (2020)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh antara <i>knowledge sharing</i> terhadap produktivitas kerja. 2. Terdapat pengaruh antara perilaku inovatif terhadap produktivitas kerja. 3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
Edi Wibowo (2020)	Pengaruh K-3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” dan Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. K-3 “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Perilaku inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
Ni Putu Pradita (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
Burcu Fazlıoğlu (2019)	<i>The Effect of Innovation on Productivity: Evidence from Turkish Manufacturing Firms</i>	<i>The result indicate that all types of innovation activity have positive and significant effect on the productivity work.</i>
Gek Indah (2020)	<i>Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity</i>	<i>Compensation, motivation and work discipline has a positive and significant effect on employee productivity.</i>

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016) kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting. Berikut merupakan gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2016). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Bidang Pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung

Perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Seiring berkembangnya zaman, cara penjualan yang digunakan oleh karyawan pun harus mengikuti kebutuhan masyarakat sesuai perubahannya. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif harus dikembangkan dalam rangka menunjang produktivitas kerja. Artinya, semakin inovatif karyawan dalam bekerja, maka makin meningkat pula produktivitas kerja. Wahono (2016) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan strategi yang perlu dilakukan perusahaan untuk memenuhi permintaan produk sehingga dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing perusahaan. Selain itu, berdasarkan paradigm perilaku kerja yang dikemukakan oleh Sinamo dalam Fadhilah (2021), perilaku kerja inovatif menggabungkan pembahasan mengenai bekerja tulus, bekerja tuntas, bekerja benar, bekerja keras, bekerja serius, bekerja kreatif, bekerja unggul dan bekerja sempurna secara utuh. Bekerja secara kreatif dapat mendorong munculnya sikap inovasi seseorang dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Fazlıođlu (2019) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Wahyudi (2020) juga menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan secara positif dan signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Perilaku Kerja Inovatif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Bidang Pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung

Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena karyawan membutuhkan dorongan positif dalam mengoptimalkan pekerjaannya. Semakin tingginya dorongan bagi karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Handoko dalam Supit (2018) mengemukakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan maksimal sehingga produktivitas kerjanya meningkat dan mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, Maslow dalam Sutrisno(2020) pada teori hierarki kebutuhan berpendapat bahwa motivasi kerja menggabungkan keseluruhan pembahasan mengenai kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri manusia seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat menimbulkan motivasi kerja, karena seorang individu akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan secara optimal apabila kebutuhan mereka terpenuhi, sehingga produktivitas kerja pun akan meningkat. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Gek Indah (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung

3. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Astra Motor di Bandar Lampung

Wahono (2016) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan strategi yang perlu dilakukan perusahaan untuk memenuhi permintaan produk sehingga dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing pada perusahaan. Perilaku kerja inovatif yang timbul dalam diri karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Selain itu, faktor lain yang

mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Handoko dalam Supit (2018) mengemukakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan maksimal sehingga produktivitas kerjanya meningkat dan mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Pemasaran PT Astra Motor di Bandar Lampung