

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Indrajita et al., 2021) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Widnyani & Suartina, 2021)

Dari uraian diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kinerja dihasilkan oleh seorang karyawan melalui beberapa aspek yang perlu dilalui, dan ada tahapan-tahapan untuk mencapainya, dan karyawan itu meningkatkan kinerjanya sendiri. Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor penting baik bagi kemajuan atau kemunduran organisasi. Karena kinerja mencerminkan bagaimana suatu organisasi bergerak ke arah yang benar, atau sekedar berada di jalur yang benar. Untuk

meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan perlunya memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Kinerja dapat dikenali melalui bakat, pengetahuan dan keterampilan seperti sikap dan perilaku. Kemampuan seorang karyawan dalam mengisi suatu jabatan ditentukan berdasarkan kinerjanya, dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap keterampilan seorang pegawai didasarkan pada kinerja pegawai tersebut. Rekrutmen karyawan didasarkan pada sistem kinerja yang ditentukan melalui evaluasi personel.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Winarso, 2019) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi tiga kategori:

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat terhadap pekerjaan.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan mengenai peranan pegawai dalam tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.
- 3) Tingkat motivasi seorang karyawan, atau kekuatan energik yang merangsang usaha dan tindakan.

c. Indikator- indikator kinerja

Menurut (Susanto & Veronica, 2019) ,terdapat enam indikator kinerja karyawan untuk mengukur standar kinerja pegawai:

- 1) Kualitas

Kualitas adalah ukuran baik atau buruknya sesuatu hal yang berkaitan dengan kualitas kinerja seorang karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah suatu ukuran yang menyatakan besarnya usaha yang dilakukan dalam bentuk angka.

3) Ketepatan Waktu

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

4) Efektivitas

Efektivitas diukur dengan upaya memaksimalkan penggunaan sumber daya.

Contoh : tenaga kerja, uang, teknologi

5) Kemandirian

Sikap yang memungkinkan seseorang bertindak bebas, melakukan sesuatu secara spontan, dan memenuhi kebutuhan tanpa bantuan orang lain.

6) Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan berkomitmen penuh terhadap tujuan perusahaan, menerima perusahaan, dan terus bekerja tanpa meninggalkan tempatnya bekerja.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yanthy, dkk, (2020) kepemimpinan berfokus pada pengembangan pengikut dan kebutuhan mereka. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional, fokus pada menumbuhkan dan

mengembangkan nilai-nilai karyawannya. Tujuan kepemimpinan transformasional adalah untuk “mengubah” dan mengatur orang-orang, memperluas visi, wawasan dan pemahaman mereka sehingga menghasilkan perubahan yang bertahan lama, berkelanjutan dan menginspirasi. Kepemimpinan merupakan ciri seorang pemimpin yang memotivasi dan semangat kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang tepat dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah perusahaan dan kemampuan suatu perusahaan dapat berperan efektif jika mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Winarso, 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

b. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) Ada empat faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi yaitu :

1) Pengaruh ideal

Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.

2) Motivasi yang menginspirasi

Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

3) Rangsangan intelektual

Hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.

4) Pertimbangan yang diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

c. Indikator kepemimpinan transformasional

Menurut (WulanSari et al., 2022) Adapun indikator kepemimpinan transformasional:

- 1) *Idealized Influence*, yaitu sikap seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi pegawai dengan cara memberikan rasa percaya diri pegawainya.
- 2) *Inspirational Motivation*, yaitu sikap seorang pemimpin untuk dapat memberikan ide yang membangun untuk focus dengan pencapaian dari institusi.
- 3) *Intellectual Stimulation*, yaitu sikap seorang pimpinan untuk dapat memberikan dorongan atau semangat untuk dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di instansi.

3. Kreativitas

a. Pengertian Kreativitas

Peran dari kreativitas kerja adalah mengembangkan seluruh aspek yang dapat menjadi alat untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan. Kreativitas bukan sekedar keberuntungan, kreativitas datang dari usaha sadar bagi orang-orang kreatif, kegagalan merupakan variabel yang menghalangi kesuksesan, dan mereka mencoba lagi dan lagi hingga berhasil. Orang-orang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita miliki untuk membuat kemajuan besar dan melihat segala sesuatu dengan cara yang baru.

Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia. Salah satu kendala konseptual utama terhadap studi kreativitas adalah pengertian kreativitas sebagai sifat yang diturunkan/diwariskan oleh orang yang berbakat luar biasa atau genius. Menurut (Indrajita et al., 2021) indikator kreativitas adalah rasa ingin tahu, optimis, flexible, mencari solusi dari masalah, orisinil, suka berimajinasi. Kreativitas merupakan suatu kemampuan untuk menciptakan hal yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru yang diperoleh dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya suatu hal baru. Selain itu, kreativitas adalah hal-hal yang membuat kita takjub dengan hal-hal baru, karena kreativitas bisa mewujudkan ide-ide cemerlang kita.

Dimensi kreativitas dijelaskan oleh oleh Kondalkar, (2007). Terdapat tiga komponen pengukuran kreativitas karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Keahlian

Pengalaman adalah dasar dari semua karya kreatif. Potensi kreatif meningkat ketika seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian.

2) Keterampilan berpikir kreatif

Mencakup ciri-ciri kepribadian yang berkaitan dengan kreativitas, kemampuan menggunakan analogi, dan kemampuan melihat hal-hal yang sudah dikenal dari sudut pandang yang berbeda.

3) Motivasi tugas intrinsik

Keinginan untuk melakukan sesuatu karena secara pribadi menarik, menarik, menggairahkan, bermanfaat atau menantang.

4. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan kinerja karyawannya. Dalam upaya untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan memerlukan karyawan yang berkompeten dalam pekerjaannya. Menurut (Arifin et al., 2019), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan dan berpengaruh langsung dengan efektivitas kinerja seorang individu dalam pekerjaannya. Karyawan yang berkompeten relatif lebih mudah untuk dikembangkan dan disalurkan saat bekerja karena pada dasarnya para karyawan yang berkompeten telah memiliki kemampuan dan ketrampilan yang baik untuk menguasai tugas yang sudah dibebankan kepadanya dan mempunyai kemauan tinggi untuk melakukan tugas tersebut dengan efektif.

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama,

kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik.

2. Indikator-indikator kompetensi

Menurut (Kelly, 2022) terdapat tiga indikator kompetensi, yakni:

1) Pengetahuan

Pemahaman dari aspek psikologis. Contohnya seseorang yang menjabat sebagai staff yang mampu menemukan metode atau cara-cara terbaik yang menyangkut dengan kepentingan secara praktis dan berdaya guna.

2) Keahlian

Sebuah hal dari masing-masing individu yang menyelesaikan kewajibannya dan menjalankan perannya yang didelegasikan padanya dan dapat mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaannya.

3) Sikap

Perasaan atau reaksi senang-tidak senang seseorang karena adanya dorongan oleh karena aspek-aspek eksternal.

3. Unsur-Unsur memenuhi kompetensi seorang karyawan yaitu:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan/pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

- 2) Keahlian (*Skill*) Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, juga harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- 3) Sikap (*Attitude*) Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organ

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang disumbangkan kepada perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja didalam perusahaan. Menurut Tumanggor dan Girsang, (2021) faktor untuk meningkatkan kinerja adalah disiplin, karena suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Disiplin dipahami sebagai suatu cara hidup yang teratur, tertib dan terkendali, sebagai kemampuan mengenali keyakinan, jati diri dan

tujuan yang berkaitan dengan nilai-nilai tertentu yang tertanam dalam diri seseorang. Berdasarkan pengertian diatas, disiplin kerja mengacu pada kepatuhan atau ketaatan karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Arista et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1) Besar kecilnya kompensasi

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan mematuhi peraturan yang berlaku.

2) Keteladanan dari pimpinan

Keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan dapat menjadi contoh untuk karyawan dalam kedisiplinan kerja.

3) Peraturan yang jelas

Aturan yang diberikan perusahaan harus jelas sehingga meningkatkan tanggung jawab karyawan.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terjadi pelanggaran maka pimpinan akan mengambil Tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuat oleh karyawan yang melanggar.

5) Pengawasan pimpinan

Terdapat pengawasan dari pimpinan sehingga karyawan menjadi terarah dalam melakukan tugasnya.

c. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Arista et al., 2022), ada lima indikator disiplin kerja yaitu:

1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran karyawan dapat ditentukan berdasarkan ketepatan waktu kehadirannya, apabila seorang karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus selalu penuh perhitungan dan tepat serta mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri dan pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Mematuhi standar ketenagakerjaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan pedoman untuk mencegah atau segera menghindari kecelakaan kerja.

4) Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Kepatuhan dan ketaatan karyawan dalam melaksanakan petunjuk atasan dan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan, serta dalam penggunaan perlengkapan standar yang telah ditetapkan.

5) Etika kerja

Etika kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan harmonis saling menghormati rekan kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti memasukkan beberapa penelitian terdahulu untuk mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu diharapkan memberikan gambaran atau originalitas temuan.

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Adelia Fitriani, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593 (2023)	X₁:Kepemimpinan Transformasional X₂:Kompetensi X₃:Motivasi Y:Kinerja Karyawan	1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
2.	Ni Kadek Ayu Ningsih.Gde Bayu Surya Parwita.Putu Agus Eka Rismawan, (2022) E-ISSN : 2774-3020	X₁:Kepemimpinan Transformasional X₂:Komitmen Organisasi X₃:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, Meitiana,(2022) E-ISSN 2722-6727 P-ISSN	X₁: Kompetensi X₂:aya Kepemimpinan Transformasional Y:Kinerja Karyawan	1) Kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Gaya

No.	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	2721-0812		kepemimpinan Transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4.	Jufrizen Afni Sasqia Putri Lubis (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, 41-59 ISSN 2623-2634 (online)	X₁:Kepemimpinan Transformasional X₂:Kepemimpinan Transaksional Y:Kinerja Karyawan	1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2) Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Astri Ayu Purwati, Indra Wijaya (2019)Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol. 16, No. 2, pp.132 - 141 ISSN 2407-0939 print/ISSN 2721-2041 online	X₁:Pengaruh Kepemimpinan Transformasional X₂: Integritas X₃: Kompetensi X₄:Komitmen Y:Kinerja Karyawan	1) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4) Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Riska WulanSari, Trias Setyowati, Ira Puspitadewi (2022) Business and Economics Conference in Utilization of	X₁:Gaya Kepemimpinan Transformasional, X₂:Disiplin Kerja X₃:Employee Engagement Y:Kinerja Karyawan	1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Disiplin kerja

No.	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Modern Technology eISSN: 2828-0725		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Employee Engagement
5.	Dewiana Novitasari, Masduki Asbari (2020) Jurnal Manajemen e-ISSN 2627-7872/2088-8554	X₁:Kepemimpinan Transformasional, Y:Kinerja Karyawan	1) Kepemimpinan transformasional disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap
6.	Rahmat Hidayat,Jurnal Sekretaris dan Manajemen, Volume 5 No. 1 Maret 2021,P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791	X ₁ :Motivasi X₂: Kompetensi X₃: Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	1) Motivasi secara simultan bengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Kompetensi secara simultan bengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Stephanie Julia Lengkey Vicktor P.K. Lengkong. Lucky O.H. Dotulong 2021, <i>Jurnal EMBA</i> ISSN 2303-1174	X₁: Kompetensi, X₂: Inovasi X₃: Kreativitas Y:Kinerja Karyawan	1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
8.	Emilyati, Nurhaini, 2020 p ISSN 2339-0506 <i>Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)</i>	X₁: Kepemimpinan X₂: Kompetensi X ₃ : Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9.	Syukri Fadhlul Hardi1, Machasin2 dan Rosyetti3 2020, p-ISSN 1410-3834 <i>Jurnal Ekonomi KIAT</i> e-ISSN 2597-7393	X₁: Kepemimpinan X ₂ : Etos Kerja X ₃ : Komitmen X ₃ Y: Kinerja Pegawai	1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2) Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3) Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
10.	Aidil Fitriansyah, Askiah, 2020, <i>Borneo Student Research</i> eISSN: 2721-5725	X₁: Kreativitas Y: Kinerja Karyawan	1) Kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Samsul Arifin1, Arif Rachman Putra1, Cahya Fajar Budi Hartanto2 2019 ISSN 2685-869X <i>Ekonomi, Keuangan, Investasi dan</i>	X₁: Kompetensi X ₂ : Kompensasi X₃: Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kepemimpinan memiliki pengaruh

No.	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<i>Syariah (EKUITAS)</i>		positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	I Komang Indrajita ² , A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa, 2021, <i>Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata.</i>	X₁: Kreativitas X₂: Inovasi Y: Kinerja Karyawan	1) Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Anshari Marewa 1 Mursalim Umar Gani 2 Zainuddin Rahman 3 2019, <i>CENTER OF ECONOMIC ; 'STUDENT JOURNAL.</i>	X₁: Kepemimpinan X₂: Kompetensi Y: Kinerja Karyawan	1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari, Alfatory Rheza Syahrul, 2018 <i>Journal of Economic and Economic Education</i> ISSN : 2302 – 1590 E-ISSN: 2460 – 190X	X₁: Kreativitas X₂: Kedisiplinan X₃: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwaasannya, 1) Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
15.	Retina Sri Sedjatia , Abdul Qodirb , Afiet Meidy Reksianac, <i>Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon</i> Volume 14 No. 2, 2019 ISSN : 2337-4012	X ₁ : Kompetensi X ₂ :Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	1) Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2) Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
16.	Jihanti Dama, Imelda W.J. Ogi. ,2018. ISSN 2303-1174 <i>Jurnal EMBA</i>	X ₁ :Inovasi X ₂ : Kreativitas Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu 1) Inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja kayawan 2) Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
17.	Ayu Intan Pratiwi, Muhammad Irwan Padli Nasution,2022. E-ISSN :2774-2075 <i>Jurnal Ilmu komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)</i>	X ₁ : Kreativitas Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa 1) Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
18.	Andre Fitriano, Ricky Chandra,Andy Gunawan,Jovita, Risliana,Yenny Indah Sari, 2020, <i>Jurnal Warta</i> Edisi 63 Volume	X ₁ :Stres Kerja X₂: Disiplin Kerja X ₃ :Komunikasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa 1) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No.	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	14, ISSN: 1829-7463		karyawan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina, 2021, Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, e-ISSN: 319-334	X ₁ :Etika Kerja X ₂ :Budaya Organisasi X ₃ : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa 1) Etika Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
20.	William Chandra, Fajar Rezeki Ananda Lubis, Renaldy Lies, <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> Vol 3 (2022) : 1314-1321	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Kreativitas X ₃ : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Kreativitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
21.	Kristin Natalia, (2024), Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi	X ₁ : Inovasi X ₂ : Kreativitas Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa 1)Inovasi menunjukkan bahwa tidak mempengaruhi secara

No.	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	(RITMIK) Vol. 6 No. 2 (2024) hlm. 143-151 Jurnal		sifnifikan terhadap kinerja karyawan. 2)Kreativitas menunjukkan bahwa tidak mempengaruhi secara sifnifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	Sri Langgeng Ratnasari, Gandhi Sutjahjo, Ervin Nora Susanti, Rona Tanjung, Widodo Ismanto, (2021), p-ISSN 1907-4034, e-ISSN 2548-6780	X1: Kompetensi X2 : Motivasi X3:Kreativitas Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa 1)Kompetensi menunjukkan bahwa tidak mempengaruhi secara sifnifikan terhadap kinerja karyawan. 2)motivasi menunjukkan bahwa mempengaruhi secara sifnifikan terhadap kinerja karyawan. 3)Kreativitas menunjukkan bahwa tidak mempengaruhi secara sifnifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok pemimpin sangat diperlukan untuk mendorong pegawai meningkatkan kualitas perusahaan, terutama dengan meningkatkan motivasi pegawai dan meningkatkan kinerja (Setiarlan et al., 2022). Teori yang mendukung pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut, teori ini pada awalnya dikemukakan oleh Martin Evan (1970) kemudian dikembangkan oleh Robert House (1971) yang menyatakan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasan.

★ Hal ini didukung oleh penelitian (Sukmawati, dkk, 2020), (Yanthy et al., 2020), M(Gede & Priartini, 2018), (Rivaldo & Ratnasari, 2020), (Winarso, 2019), (Harahap et al., 2020), (Setiarlan et al., 2022) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sari dan Setyowati, 2022), (Yuwono et al., 2020) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rezeki Ananda Lubis & Lies, 2022) Kreativitas merupakan proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Kemampuan dan bakat merupakan dasarnya, tetapi pengetahuan dari lingkungannya dapat juga mempengaruhi kreativitas seseorang.

Kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kreativitas. Menurut (Fitriansyah & Askiah, 2020), kreativitas merupakan unsur konseptual yang mencakup unsur eksternal yang dipengaruhi tidak hanya oleh kepentingan selanjutnya, tetapi juga oleh aspek kinerja, yaitu aspek kinerja yang mempengaruhi kreativitas. Hal ini sesuai dengan salah satu teori yang relevan tentang model kreativitas dan kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Teresa Amabile (1990), dalam penelitiannya memperkenalkan model komponen kreativitas (Componential Theory of Creativity), yang menjelaskan bahwa kreativitas ditempat kerja dipengaruhi oleh kemampuan kreatif, keterampilan teknis dan motivasi intrinsik.

Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriansyah & Askiah, 2020), (Apri anggi, 2018), (Rezeki Ananda Lubis & Lies, 2022), (Indrajita et al., 2021), (Susanti et al., 2021) terdapat pengaruh signifikan kreativitas terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Lengkey et al., 2021), kompetensi menggambarkan keterampilan atau pengetahuan yang ditandai dengan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai hal yang paling penting dan unggul dalam bidang tersebut. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, kondisi, dan kualitas, sesuai atau berkualitas sangat tinggi, dan digunakan untuk meningkatkan peran, sikap, atau situasi tertentu, seperti peran, sikap, atau situasi tertentu memiliki kemampuan untuk menunjukkan bahwa kendala eksternal mempengaruhi individu. Menurut (Inova & Jayanti, 2019) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993: 9) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi menggambarkan tingkat pengetahuan, pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisiensi.

Hal ini mengartikan bahwa pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini

adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik.(Lengkey et al., 2021),(Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021) ,(Agustine Pariesti et al., 2022) yang menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

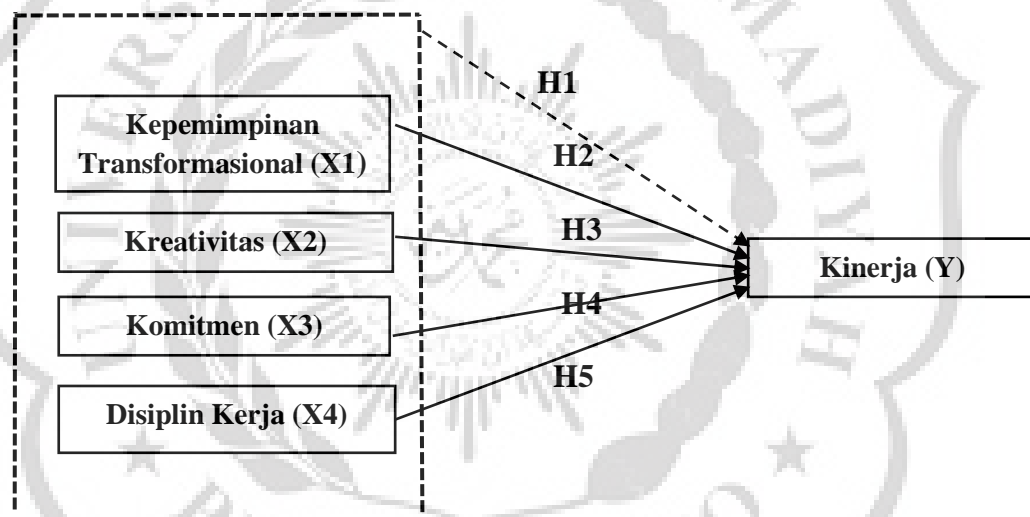
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Endratno, Hermin, 2019) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, kepatuhan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan dapat melaksanakannya dan tidak menghindari menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Robert M. Guino dan John W. Gottier (1980), teori ini menekankan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengaitkan praktik disiplin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik dan sistem disiplin yang adil dan konsisten membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Jika kondisi ini tidak terpenuhi, maka tingkat kedisiplinan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan, kemungkinan karena kualitas disiplin yang diterapkan tidak cukup ketat atau konsisten, dan juga keterlibatan dukungan manajerial yang mana jika manajemen tidak memberikan dukungan atau umpan balik yang memadai, disiplin kerja saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja.

.Hal ini didukung oleh penelitian dahulu (Silalahi et al., 2021) , (Ginting et al., 2019), (Permatasari, 2019), Menyatakan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Permana dan Pracoyo 2022), (Arisanti, dkk, 2019) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan variabel independent dan dependen dapat dijadikan sebuah kerangka pemikiran untuk penelitian. Kerangka penelitian yang diajukan untuk peneliti adalah berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Dari uraian diatas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan gambar :

Hubungan secara simultan : ----->

Hubungan secara parsial : ----->

D. Hipotesis

Dari kerangka berpikir dan dari tinjauan pustaka diatas, dapat dirumuskan hipotesis terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.