

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis memaparkan tiga penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dan kajian. Penelitian terdahulu yang dipaparkan memiliki salah satu variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun tinjauan penelitian terdahulu seperti Tabel 2.1:

**Tabel 2.1.  
Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel	Hasil
Inneke Qamariah dan Fadli (2011)	Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung	Regresi Linear Berganda	Variabel <i>Independent</i> : Perencanaan, Kompetensi  Variabel <i>Dependent</i> : Kinerja Karyawan	Secara parsial, perencanaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung  Secara parsial, kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung  Secara simultan, perencanaan dan kompetensi karyawan berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung

<p>Dipta Ali Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodai</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Variabel <i>Independent</i> : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi</p> <p>Variabel <i>Dependent</i> : Kinerja Karyawan</p>	<p>Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Indra Kurniawan dan Aprih Santoso (2014)</p>	<p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Zirang Utama Semarang</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Variabel <i>Independent</i> : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja</p> <p>Variabel <i>Dependent</i> : Kinerja Karyawan</p>	<p>Secara parsial, kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Secara simultan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Disiplin

#### 2.2.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (H. Eddy Sutrisno, 2009:87).

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (H. Abdurrahmat Fathoni, 2006:126).

Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Didit Darmawan, 2013:41).

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan peraturan organisasi (Didit Darmawan, 2013:41). Ada tiga pendekatan disiplin kerja yaitu:

1. Pendekatan disiplin modern.

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi.

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

3. Pendekatan disiplin bertujuan.

Pendekatan disiplin bertujuan yaitu pendekatan disiplin yang memiliki tujuan yang baik (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:130).

Dengan demikian, ketiga pendekatan disiplin kerja ini memiliki arah tujuan yang berbeda. Agar pendekatan disiplin kerja ini mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya disiplin yang baik dari karyawan yang bersangkutan. Dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (H. Eddy Sutrisno, 2009:88). Secara khusus tujuan utama

disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi” (H. Eddy Sutrisno, 2009:87).

### 2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan dari karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan contoh yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (H.

Eddy Sutrisno, 2009:89).

### 2.2.1.3 Indikator Disiplin

Indikator disiplin dapat didefinisikan sebagai penilaian kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika karyawan berpakaian rapi ditempat

kerja, jika menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika karyawan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladannya pemimpin.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan

semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

#### 4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

#### 5. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan

petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha

menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horisontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:194).

Disiplin kerja karyawan dapat dibentuk jika karyawan mengerti tujuan dan kemampuan, pemimpin dapat memberikan contoh keteladanan yang baik, adanya balas jasa yang setimpal dengan hasil kerja karyawan, karyawan diperlakukan dengan adil, adanya kegiatan pengawasan (waskat), pemberian sanksi hukuman yang adil dan merata untuk semua karyawan, adanya ketegasan dari pimpinan, dan hubungan antar sesama rekan kerja terbentuk dengan baik.

## 2.2.2 Kompetensi

### 2.2.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Kompetensi berkaitan dengan sikap, seperti apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang yang menunjukkan performansi seseorang baik atau buruk.

Kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi caranya berpikir dan bertindak, yang dapat membuat generalisasi

dalam menghadapi sistem dan dapat bertahan cukup lama dalam diri manusia tersebut (Nasution, Harmein dan Iskandar Rini Soetadi, 2007:03).

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (H. Eddy Sutrisno, 2009:203).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:324).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang mendasari dan mempengaruhi dirinya dalam berpikir dan bertindak, yang mempengaruhi efektivitas dan kinerjanya dalam bekerja.

Kompetensi adalah suatu komponen yang paling utama dalam diri karyawan. Tanpa adanya kompetensi, maka suatu pekerjaan tidak akan dapat dilakukan dengan baik.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya (Wibowo, 2007:323). Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi.

Elemen pembentuk kompetensi meliputi:

1. Ilmu pengetahuan.

berkaitan dengan pengetahuan atau wawasan yang dimiliki seseorang terhadap suatu bidang tertentu secara spesifik, yang menjadi suatu pertanyaan adalah, apa yang dia ketahui tentang bidang pekerjaan tersebut?.

2. Keterampilan.

Kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik dan mental.

3. Kualitas personal.

Kualitas personal berhubungan dengan konsep diri, motif, dan sifat-sifat pribadi atau tingkah laku dari seseorang (Nasution, Harmein dan Iskandar Rini Soetadi, 2007:15).

#### 2.2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Pimpinan perusahaan perlu mengamati dengan baik faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kompetensi karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah:

1. Keyakinan dan nilai.
2. Keterampilan.
3. Pengalaman.
4. Karakteristik kepribadian.
5. Motivasi.

6. Isu emosional.
7. Kemampuan intelektual.
8. Budaya organisasi (Wibowo, 2007:339).

### 2.2.2.3. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi dapat diartikan sebagai penilaian tinggi rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki karyawan. Terdapat lima kategori penilaian atau indikator kompetensi ini yaitu:

1. Kesesuaian kinerja dengan pekerjaan (*Task Achievement*).  
Yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik.
2. Hubungan terhadap sesama rekan kerja (*Relationship*).  
Yaitu kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
3. Kepribadian (*Personal Attribute*).  
Adalah kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
4. Kemampuan mengatur, mengawasi, dan mengembangkan (*Managerial*).  
Adalah kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengolahan, pengawasan, dan mengembangkan orang.
5. Kepemimpinan (*Leadership*).

Yaitu kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi (Wibowo, 2007:33)

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Kaswan, 2011:187). Tingkat keberhasilan karyawan dapat dinilai dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2007:48). Dalam kegiatan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja atau prestasi

kerja terbaik dari pegawainya. Kinerja karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerja perusahaan yang menurun.

Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan (Wilson Bangun, 2012:230). Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direvisi sedemikian, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan.

#### **2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan tentunya dilandasi sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Perusahaan perlu mengamati faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menghasilkan perubahan kerja yang lebih baik dari diri karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku (Steers dalam Asri Laksmi Riani, 2011:100).

#### **2.2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan dapat diartikan sebagai penilaian tingkat kinerja yang dimiliki karyawan. Indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas dari hasil.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kualitas dari hasil.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu dari hasil.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kehadiran.

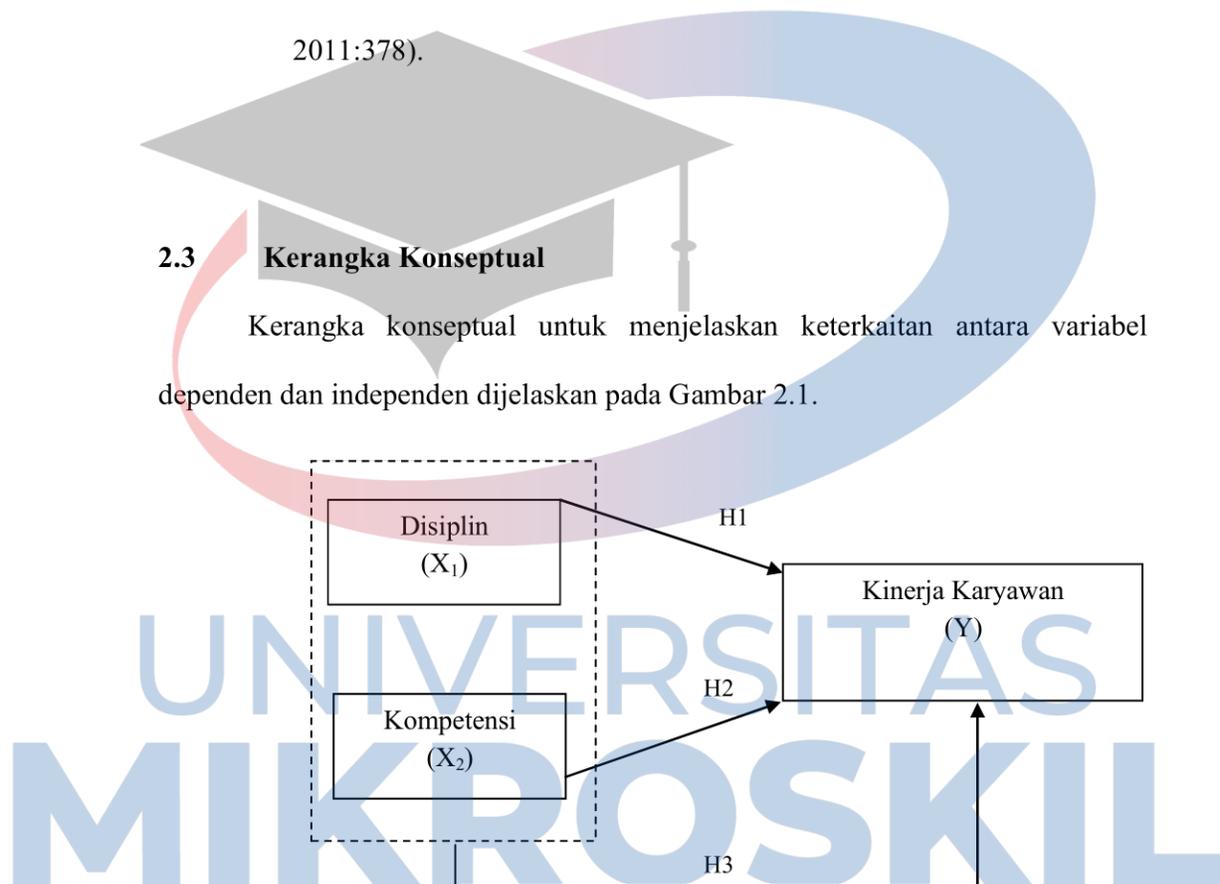
Merupakan keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

5. Kemampuan bekerja sama.

Merupakan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi (Mathis L. Robert dan John H. Jackson, 2011:378).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel dependen dan independen dijelaskan pada Gambar 2.1.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

Garis titik titik putus menjelaskan tentang pengaruh Disiplin dan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan garis hitam menjelaskan tentang pengaruh Disiplin dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Sondang P. Siagian (2008:305), Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja dan kinerja.

Dengan demikian, disiplin menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) dan Victor Obule Ebuara dan Maurice Ayodele Coker (2012) di mana hasil penelitiannya menunjukkan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi caranya berpikir dan bertindak, yang dapat membuat generalisasi dalam menghadapi sistem dan dapat bertahan cukup lama dalam diri manusia tersebut. Menurut H. Eddy Sutrisno (2009:203), Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronald Listio (2010), Inneke Qamariah dan Fadli (2011), dan Sabah Agha (2012) di mana hasil penelitian peneliti-peneliti ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian dari Regina Aditya Reza (2010) dan Victor Obule Ebuara dan Maurice Ayodele Coker (2012) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Ronald Listio (2010), Inneke Qamariah dan Fadli (2011), dan Sabah Agha (2012) yang mengungkapkan bahwa terdapat kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin dan kompetensi menunjukkan hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya Reza (2010), Victor Obule Ebuara dan Maurice Ayodele Coker (2012), Ronald Listio (2010), Inneke Qamariah dan Fadli (2011), dan Sabah Agha (2012).

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban masalah yang bersifat sementara, yang mungkin benar atau salah dan masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis yang dirumuskan dengan tepat tidak berarti harus diterima. Dapat terjadi hipotesis dirumuskan dengan tepat, tetapi ditolak setelah diuji. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Terdapat pengaruh Disiplin dan Kompetensi, secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laris Sumut Makmur.