

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

2.1.1 Pengertian *Expectancy Theory*

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1965. Victor H. Vroom (dalam Sohiron, S. 2024) menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mendasarkan teorinya Pada 3 konsep yaitu:

1. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku
2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama atau terbaik

Teori Harapan Victor Vroom berpendapat bahwa individu termotivasi untuk mengarahkan upaya jika mereka yakin hal itu akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan berikutnya. Ekspektansi merujuk pada keyakinan yang muncul dalam diri individu karena adanya dorongan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Konsep ini menjadi salah satu faktor pendorong utama yang memotivasi seseorang dalam mengambil tindakan. Dengan bekerja keras, individu meyakini bahwa hasil yang diperoleh akan sejalan dengan target yang dituju. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan berusaha semaksimal mungkin dan berupaya mengurangi hambatan demi meraih hasil terbaik. Teori ekspektansi beranggapan bahwa motivasi individu untuk berkarya pada waktu tertentu sangat bergantung pada tujuan pribadi serta persepsinya

terhadap nilai dari suatu pencapaian kerja dalam membantu mencapai tujuan tersebut. Fokus utama dari ekspektansi terletak pada hasil akhir yang ingin diraih. Hasil ini sangat dipengaruhi oleh tujuan individu yang mencerminkan kebutuhannya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa seseorang cenderung memaksimalkan manfaat dan menghindari hal-hal yang merugikan dalam proses pencapaian tujuannya. Dengan menerapkan prinsip-prinsip motivasi yang sesuai, manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi ketidakpuasan, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Hal ini, pada gilirannya, dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan jangka panjang. Interaksi berbagai motivasi memberikan kerangka komprehensif untuk memahami dan memanfaatkan motivasi dalam beragam konteks, yang pada akhirnya mendorong kemajuan dan pertumbuhan individu organisasi

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Fahrudin, J. S. (2022) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perilaku untuk, menghargai waktu, peraturan, dan tata tertib perusahaan.

Rivai, A. (2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). menjelaskan secara rinci bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan

nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Zainal, Z. (2016). yang berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Rivai, A. (2021) mengemukakan adanya 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Keteladanan Pimpinan: Perilaku pemimpin yang konsisten, adil, dan mematuhi aturan menjadi contoh bagi karyawan.
2. Kejelasan Aturan: Perusahaan harus memiliki peraturan tertulis yang mudah dipahami, diumumkan, dan diterapkan secara konsisten.
3. Sanksi Dan Penghargaan: Sanksi bagi yang melanggar seperti teguran, skorsing, dan lain-lain. Penghargaan bagi yang disiplin seperti bonus, promosi dan lain-lain
4. Lingkungan Kerja yang Kondusif: Fasilitas kerja yang memadai dan hubungan interpersonal yang harmonis mendorong kedisiplinan

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). menyebutkan adanya 5 indikator yang memengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Kepatuhan terhadap waktu kerja: Kehadiran tepat waktu, tidak sering absen tanpa izin.
2. Ketaatan pada peraturan perusahaan: Melaksanakan tugas sesuai arahan atasan, mematuhi SOP, menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan ketat.
3. Sikap terhadap atasan dan rekan kerja: Menghormati hierarki, kolaborasi dan partisipasi aktif dalam tim, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pelanggan.
4. Penggunaan fasilitas perusahaan: Tidak menyalahgunakan aset perusahaan seperti alat kerja dan internet

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepimpinan

Recky, R., Nazarudin, N., & Maulana, A. (2022). Kepemimpinan adalah suatu proses yang bertujuan untuk memengaruhi dan memberikan keteladanan kepada para pengikut melalui interaksi komunikasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Ghufron, G. (2020). Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku yang dapat mempengaruhi setiap anggota organisasi untuk dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Ginting, Y. M., Fitria, F., & Chandra, T. (2024) Gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin memiliki kaitan dengan implikasi potensial untuk hasil kinerja. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya.

Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019) Gaya kepemimpinan dalam perusahaan akan menjadi sebuah dorongan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan sehingga apabila gaya pemimpin tersebut diterapkan dengan baik maka akan menjadi dorongan yang baik bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan efektif dan tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan dilihat melalui hasil kinerja yang diberikan karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Hasbiyadi, Andi Arwin Azis (2021) ada 5 faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan meliputi:

1. Kepribadian Pemimpin : Karakter, temperamen, nilai dan sikap pribadi pemimpin itu sendiri.

2. Pengalaman dan Latar Belakang: Pendidikan, pengalaman kerja, dan latar belakang kehidupan seseorang turut membentuk cara dia memimpin.
3. Situasi dan Kondisi Lingkungan: Lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kondisi sosial-politik bisa memengaruhi pemimpin dalam mengambil keputusan atau menentukan pendekatan kepemimpinan.
4. Karakteristik Bawahan: Kemampuan, motivasi dan harapan bawahan terhadap pemimpin juga menjadi faktor penentu dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan.
5. Tujuan Organisasi: Visi, misi, serta target organisasi dapat menentukan pendekatan kepemimpinan agar sesuai dengan arah yang ingin dicapai

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Rozalia, N. A. (2015) menyatakan ada 4 faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan membangun visi (*visioning*) pemimpin harus mampu merumuskan dan mengkomunikasikan visi yang jelas, inspiratif dan realistis kepada tim seperti menetapkan tujuan, menyampaikan visi dengan bahasa yang memotivasi dan mengajak tim terlibat dalam mewujudkan visi tersebut.
2. Kemampuan berkomunikasi yang efektif (*communication*) pemimpin harus mampu menyampaikan pesan secara jelas, mendengarkan umpan balik, dan menciptakan dialog terbuka seperti memberikan instruksi dengan bahasa yang mudah dipahami, responsif terhadap keluhan atau saran bawahan serta membuka ruang diskusi untuk ide-ide baru.
3. Kemampuan memberdayakan bawahan (*empowerment*) pemimpin yang baik memberi kepercayaan dan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang seperti memberikan pelatihan atau mentoring, mendelegasikan tugas sesuai kompetensi bawah serta menghargai

insiatif dan kreativitas tim.

4. Kemampuan mengambil keputusan (decision making) pemimpin harus mampu membuat keputusan cepat, tepat dan bertanggung jawab baik secara partisipatif maupun otoritatif seperti menganalisis data sebelum memutuskan, melibatkan tim dalam keputusan strategis serta konsisten dalam menjalankan keputusan

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hasbiyadi, H., & Azis, A. A. (2021) Kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi Sesungguhnya), yang merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S (2021). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Fahrudin, J. S. (2022) Kinerja merupakan cerminan efektivitas operasional suatu organisasi, baik pada level organisasi secara keseluruhan maupun bagian-bagian di dalamnya, termasuk karyawan, yang dinilai berdasarkan standar dan kriteria tertentu. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sejatinya mencerminkan perilaku individu dalam menjalankan perannya di lingkungan organisasi guna memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan output yang diharapkan.

Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E (2022) kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Rivai, A. (2021). Menjelaskan kinerja sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadu tanggung

jawabnya, yang diukur melalui indikator-indikator seperti kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Mereka menekankan bahwa kinerja yang efektif memerlukan keselarasan antara kemampuan individu, sumber daya yang tersedia, dan dukungan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (seperti motivasi dan keterampilan) dan eksternal (seperti lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan)

2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja

Rivai, A. (2021). ada 4 faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. *Work Life Balance*: Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Keluarga, kesehatan, hobi) memengaruhi produktivitas, perusahaan perlu mendukung fleksibilitas jam kerja atau program *wellness* serta stres akibat ketidakseimbangan dapat menurunkan kinerja.
2. Iklim Organisasi: Lingkungan kerja yang inovatif, adil dan kolaboratif mendorong karyawan untuk berkontribusi maksimal serta sistem komunikasi terbuka dan minim birokrasi meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kepimpinan Transformasional: Pemimpin yang menginspirasi, memberi empati dan mendorong pengembangan diri tim mampu meningkatkan kinerja.
4. Budaya Organisasi: Nilai-nilai seperti integritas, teamwork dan orientasi hasil menjadi fondasi kerja tinggi

2.4.3 Indikator Kinerja

Rivai, A. (2021). ada 5 faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. Pengetahuan Pekerjaan: Penguasaan teknis terhadap tugas-tugas pokok, pemahaman terhadap prosedur kerja serta kemampuan dalam melaksanakan tugas.
2. Keterampilan: Kemampuan teknis spesifik, keahlian menggunakan peralatan kerja serta kecakapan dalam melaksanakan tugas
3. Sikap Kerja: Kedisiplinan dalam bekerja, etos kerja yang tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan

4. Komitmen Organisasi: Kesetiaan terhadap nilai-nilai perusahaan dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi serta kesediaan melebihi tuntutan pekerjaan
5. Adaptabilitas: Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan, fleksibilitas dalam menghadapi situasi baru kemudian responsif terhadap perkembangan organisasi

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Suantara, I. K. A., Astrama, I. M., &Yoga, G. A. D. M. (2024)	Peran Displin Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap displin kerja, displin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, displin kerja dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan	Perbedaan peneltian berada dalam objek penelitian
2	Hasbiyadi, Andi Arwin Azis (2021)	Mengukur Perran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu, kepemimpinan dan motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja, serta motivasi terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian dinyatakan terbukti	Perbedaan peneltian berada dalam variable dan objek penelitian
3	Recky, R., Nazarudin, N., &	Displin Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap	Hasil peniltian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya	Perbedaan peneltian

	Maulana, A.(2022).	Kinerja Karyawan Pegawai Aparatur Desa Sialang Jaya	kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap disiplin kerja. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi	berada dalam variabel dan objek penelitian
4	Hardinata, Fahrudin JS Pareke, Nasution (2022)	Mediasi Displin Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lain Curup	Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IAN Curup, Displin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IAIN Curup, Gaya Kepemimpin memiliki efek positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Displin kerja memiliki peran mediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja IAIN Curup.	
5	Abdul Razak, Sarpan, Ramlan (2018)	Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar	Based on the results of the study, simultaneously the influence of leadership style. motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. Partially, only work discipline has a positive and significant effect on employee performance while leadership style and motivation do not have significant effect performance, but have a positive effect performance.	Perbedaan penelitian berada dalam variabel dan objek penelitian
6	Yhonanda Harsono, Otto Fajarianto, Linda Afriani (2024)	The Influence of Leadership Style And Work Discipline On Employee Perfomance	Based on the results of the study, leadership style has a positive and significant influence on employee, work discipline has a positive and significant influence on employee performance, leadership style has a positive and significant influence on	Perbedaan penelitian berada dalam variabel dan objek

			work discipline, states work discipline has a role as a mediating variable on the influence of leadership style on employee performance, with partial mediation criteria, which means that leadership style has significant direct influence on employee performance both when interacting and not interacting with the work discipline variable	penelitian
--	--	--	--	------------

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

2.6 Kerangka Pemikiran

Kajian Teoritis:

1. Menurut Hasbiyadi, H., & Azis, A. A. (2021). Kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi Sesungguhnya), yang merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.
2. Recky, R., Nazarudin, N., & Maulana, A. (2022). kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
3. Fahrudin, J. S. (2022) Displin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perilaku untuk, menghargai waktu, peraturan, dan tata tertib perusahaan.

Kajian Empiris

1. Penelitian yang dilakukan Hardinata, Fahrudin JS Pareke, Nasution (2022) Menunjukan bahwa variabel Gaya Kepimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Penelitian yang dilakukan Hasbiyadi, Andi Arwin Azis (2021) menunjukan bahwa Displin kerja berpengaruh Kinerja Karyawan
3. Penelitian yang dilakukan Nazarudin, Agus Maulana, Recky (2022) menunjukan bahwa Displin Kerja berperan dalam memediasi hubungan antara Gaya Kepimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Alat Uji:

1. Analisis Linear Berganda
2. Uji Mediasi dengan Sobel Test
3. Uji t & F

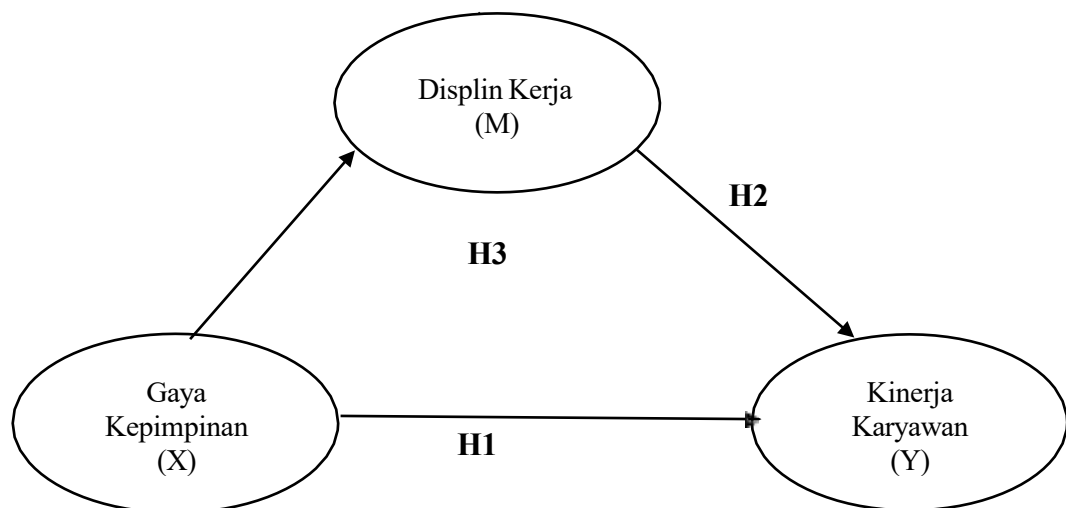
Kesimpulan Sementara:

1. Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Displin kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Disiplin Kerja diduga berperan dalam memediasi pengaruh pada Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

1. Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan
2. Displin Kerja diduga berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan
3. Disiplin Kerja diduga memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian



2.7 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui metode ilmiah. Hipotesis dianggap valid jika tidak bertentangan dengan gejala atau data yang ditemukan selama penelitian.

2.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT PDAM Way Rilau

Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Recky, R., Nazarudin, N., & Maulana, A. (2022) Menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Ginting, Y. M., Fitria, F., & Chandra, T. (2024) Gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin memiliki kaitan dengan implikasi potensial untuk hasil kinerja. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya.

Diperkuat dengan penelitian dari Hasbiyadi, Andi Arwin Azis (2021) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan di suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan (X) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT PDAM Way Rilau

2.7.2 Displin Kerja (M) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental dan perilaku yang tercermin dalam ketaatan, kepatuhan, dan komitmen seorang karyawan terhadap peraturan, prosedur, standar, serta nilai-nilai yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu mengelola dirinya sendiri untuk bekerja secara teratur, tepat waktu, bertanggung jawab, dan profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya demi mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Rivai, A. (2021). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Fahrudin, J. S. (2022) Displin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perilaku untuk menghargai waktu, peraturan, tata terbib didalam perusahaan. Pada dasarnya, karyawan yang memiliki displin kerja yang baik akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Displin kerja yang tinggi membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih terstruktur serta mematuhi aturan yang berlaku diperusahaan.

Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: Displin Kerja (X) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.7.3 Disiplin Kerja diduga berperan dalam memediasi pengaruh pada Gaya Kepimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Rivai, A. (2021). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Recky, R., Nazarudin, N., & Maulana, A. (2022). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, disiplin kerja diduga menjadi penghubung antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membentuk disiplin kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, disiplin kerja berperan sebagai jembatan dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap hasil kerja karyawan.

Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: Displin Kerja(M) diduga berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara Gaya Kepemimpinan(X) terhadap Kinerja Karyawan(Y)