Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 6209-6216
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Dampak Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut Kantor Pusat dengan Sasaran Kerja Pegawai sebagai Variabel Mediasi

Riris Aprisilya Sirait
Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan
ririsaprisilyaa@gmail.com

Abstrak

Karyawan merupakan sumber daya utama perusahaan karena berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal, terutama pada sektor perbankan yang menuntut ketelitian, kedisiplinan, dan pencapaian sasaran kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sasaran kerja sebagai variabel mediasi pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif kausal dengan data primer kuantitatif. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan Divisi SDM Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan yang berjumlah 251 orang, dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dan path analysis dengan bantuan SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sasaran kerja dengan nilai t sebesar 5,126 dan signifikansi 0,000. Kedisiplinan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t sebesar 7,542 dan signifikansi 0,000. Selanjutnya, sasaran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t sebesar 3,877 dan signifikansi 0,000. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai signifikansi 0,016, sehingga sasaran kerja terbukti memediasi pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan disiplin dan penetapan sasaran kerja yang jelas, terukur, dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperkuat kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, evaluasi sasaran, serta pengawasan dan penghargaan agar pencapaian kerja karyawan semakin efektif dan konsisten. bagi pencapaian tujuan organisasi optimal.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Target Kerja Karyawan, Disiplin Kerja.

Abstract

Employees are a company's primary resource because they play an important role in achieving organizational goals through optimal performance, particularly in the banking sector, which requires accuracy, discipline, and the achievement of work targets. This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance, with work targets as a mediating variable at Bank Sumut Head Office in Medan City. This study employs a causal associative approach using quantitative primary data. The population and sample consisted of 251 employees of the Human Resources Division at Bank Sumut Head Office in Medan City, using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, while data analysis was conducted using multiple linear regression and path analysis with the assistance of SPSS version 24.0. The results show that work discipline has a positive and significant effect on work targets, with a t-value of 5.126 and a significance value of 0.000. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 7.542 and a significance value of 0.000. Furthermore, work targets have a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.877 and a significance value of 0.000. The Sobel test results show a significance value of 0.016, indicating that work targets mediate the effect of work discipline on employee performance. These findings emphasize the importance of strengthening discipline and establishing clear, measurable, and well-directed work targets to improve employee performance sustainably. Therefore, management should strengthen compliance with regulations, punctuality, target evaluation, supervision, and reward systems to support effective and consistent employee performance in achieving organizational goals.

Keywords: Employee Performance, Employee Work Targets, Work Discipline

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Lukito, 2020). Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan

pendidikan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam industri perbankan. Bank Sumut, sebagai salah satu lembaga keuangan terkemuka di Sumatera Utara, dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya guna mempertahankan daya saing dan memberikan layanan terbaik kepada nasabah. Adanya peraturan disiplin dalam dunia kerja dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan pentingnya kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pranitasari & Khotimah (2021) menemukan bahwa disiplin kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Affandi (2016) dan Indrastuti *et al*. (2016) juga mengonfirmasi adanya pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.. Namun, fenomena yang terjadi di Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan menunjukkan adanya inkonsistensi dalam penerapan disiplin kerja. Beberapa karyawan masih terlihat datang terlambat, menggunakan waktu istirahat melebihi ketentuan, dan kurang mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan.

Fenomena lain yang terlihat di Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan adalah kurangnya kejelasan dalam penetapan sasaran kerja pegawai. Sejumlah karyawan menyatakan bahwa tujuan kerja yang ditetapkan belum cukup jelas dan tidak mudah untuk diukur, sehingga menimbulkan kebingungan dalam menjalankan tugas-tugas harian. Kondisi ini berpotensi mengganggu penerapan disiplin kerja dan pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, fenomena yang juga menarik perhatian adalah adanya variasi dalam pemahaman dan implementasi sasaran kerja pegawai di Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan. Beberapa departemen telah menerapkan sistem sasaran kerja yang terstruktur, sementara yang lain masih menggunakan pendekatan yang lebih umum.

Mengenai faktor penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan pada Bank Sumut yaitu permasalahan atau fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kedisiplinan karyawan Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan dapat diukur dengan tingkat absensi setiap bulannya. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat dipastikan karyawan bekerja dengan disiplin sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. Berikut disajikan data absensi karyawan Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan tahun 2024.

Tabel 1 Data Absensi Karyawan di Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Tenaga kerja/ (orang)	Jumlah Hari Kerja/ bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari/ orang)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D = B X C	E	F = (E : D) x 100%
Januari	251	25	6275	241	3,84
Februari	251	23	5773	198	3,43
Maret	251	24	6024	214	3,55
April	251	21	5271	233	4,42
Mei	251	24	6024	171	2,84
Juni	251	23	5773	161	2,79
Juli	251	27	6777	144	2,12
Agustus	251	26	6526	177	2,71
September	251	24	6024	219	3,64
Oktober	251	27	6777	182	2,69
November	251	26	6526	229	3,51
Desember	251	24	6024	179	2,97
Rata-rata					**3,21**

Sumber : PT. Bank Sumut,2025

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13773
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

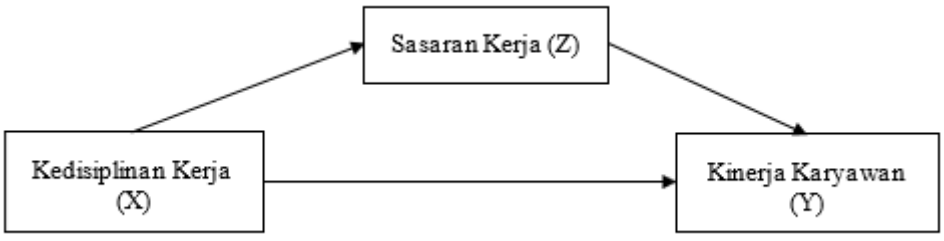
Berdasarkan Tabel 1, absensi karyawan Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan pada tahun 2024 rata-rata sebesar 3,21%, ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Pranita & Dewi (2018) mengemukakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Kehadiran karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan agar pekerjaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kedisiplinan kerja (X)	Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi Sumber : Mangkunegara (2021)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan 3. Taat terhadap norma aturan perilaku dalam pekerjaan Sumber : Dharmawan (2021)	Skala Likert
2	Sasaran kerja (Z)	Sasaran kerja adalah rencana kerja dan sasaran yang akan dicapai oleh seorang pegawai Sumber : Wibowo (2021)	1. *The performers* 2. *The action atau* performance 3. *A time element* 4. *An evaluation method* 5. *The place* Wibowo (2021)	Skala Likert
3	Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sumber : Mangkunegara (2021)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pengetahuan 4. Kreativitas 5. Kerjasama 6. Kesadaran 7. Tanggung jawab 8. Kualitas personal Sumber : Mangkunegara (2021)	Skala Likert

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual adalah unsur penelitian yang paling penting dalam pencapaian tujuan usaha sesuai dengan yang telah direncanakan, maka sumber daya yang ada harus dikelola seefisien mungkin, salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13773
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hipotesis adalah dugaan sementara atas penelitian yang dilakukan, sehingga atas kebenarannya perlu dibuktikan lebih lanjut pada penelitian selanjutnya. Hal berikut ini hipotesis penelitian.yaitu:

H_1 : Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap sasaran kerja pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan.

H_2 : Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan.

H_3 : Sasaran kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan.

H_4 : Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi sasaran kerja pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bersifat kausal (causal research). Jenis penelitian tersebut digunakan untuk menganalisa data dengan cara menjelaskan dan menjabarkan serta menggambarkan data yang telah dihimpun Sugiyono (2019). Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Divisi SDM di Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan yang berjumlah 251 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi SDM Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan yang berjumlah 251 karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data kuantitatif. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS Versi 24.0 dan mempergunakan analisis regresi linier berganda dan mengolah data antar hubungan menggunakan analisis jalur (*Path analysis*).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Data Variabel

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	15.8446	9.876	.688	.778
Kinerja2	15.5896	10.243	.681	.782
Kinerja3	15.7649	10.429	.607	.802
Kinerja4	15.7052	10.953	.548	.817
Kinerja5	15.8845	9.863	.620	.799

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin1	20.6932	12.958	.689	.771
Disiplin2	20.7410	13.425	.667	.777
Disiplin3	20.7888	13.399	.647	.780
Disiplin4	20.9283	12.707	.597	.794
Disiplin5	20.5697	15.214	.464	.817
Disiplin6	20.6016	14.865	.474	.816

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13773
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sasaran1	14.7052	15.185	.758	.832
Sasaran2	14.7012	15.962	.649	.858
Sasaran3	14.6813	14.938	.744	.835
Sasaran4	14.7968	16.051	.676	.852
Sasaran5	14.6614	15.537	.676	.852

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,186) terlampir. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel

Variabel	**Item Pernyataan**	***Cronbach's Alpha***	**Nilai *Alpha***	**Keterangan**
Kedisiplinan Kerja (X)	6 Pernyataan	0,822	0,60	Reliabel
Sasaran Kerja (Z)	5 Pernyataan	0,873		
Kinerja Karyawan (Y)	5 Pernyataan	0,830		

Sumber : Data Diolah SPSS,2025

Berdasarkan pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		251
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60996789
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.058
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.386[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* Model persamaan diperoleh nilai *Asyimp. Sig* sebesar 0,386 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13773
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Hetereskodastisitas

Tabel 6 Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.110	.889		4.626	.000
	Kedisiplinan kerja	-.008	.035	-.014	-.229	.819

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kedisiplinan kerja (X) adalah 0,819. Karena nilai signifikansi variabel di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,311[a]	,097	,093	4,61922

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan kerja
b. Dependent Variable: Sasaran kerja

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Nilai R Square menunjukkan nilai 0,097 artinya bahwa kemampuan variabel kedisiplinan kerja mampu menjelaskan variabel sasaran kerja sebesar 9,7% dan sisanya sebesar 0,903 atau 90,3% merupakan nilai di luar variabel.

Pengujian Hipotesis Langsung

Tabel 8 Uji Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.952	1.294		5.371	.000		
	Kedisiplinan kerja	.382	.051	.426	7.542	.000	.903	1.107
	Sasaran kerja	.177	.046	.219	3.877	.000	.903	1.107

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p) kedisiplinan kerja adalah 0,000, dan nilai probabilitas (p) sasaran kerja adalah 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka dapat ditetapkan bahwa probabilitas lebih kecil dari nilai Alpha ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sasaran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 0,426, dan besarnya nilai sasaran kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 0,219.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13773
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Tabel 9 Uji Sobel Test

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.624	Sobel test:	2.40090598	0.05250018	0.01635454
b	0.202	Aroian test:	2.35060554	0.05362363	0.01874289
s_a	0.179	Goodman test:	2.45458022	0.05135216	0.01410492
s_b	0.061	Reset all	Calculate		

Sumber : Data Diolah SPSS,2025

Tabel 9 menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (p-*value*) adalah 0,016 lebih kecil dari 0,05 (0,016 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi sasaran kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Sasaran Kerja

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap sasaran kerja pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan karena diperoleh hasil uji t sebesar 5,126 > 1,984 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki peranan penting dalam pencapaian sasaran kerja karyawan di Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan. Selain itu, temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Arifin (2021), Siregar (2021) yang juga menemukan adanya hubungan positif antara kedisiplinan dan pencapaian kerja pada sektor perbankan dan ritel. Hal ini dapat dijelaskan karena karyawan yang disiplin cenderung memiliki ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan perusahaan, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas, sehingga mendukung pencapaian sasaran kerja yang optimal.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan karena diperoleh hasil uji t sebesar 7,542 > 1,984 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Pranitasari & Khotimah (2021), Hartati (2023), Zihamussholihin *et al.,* (2021) yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Bank Sumut perlu terus memperkuat budaya disiplin melalui pengawasan, pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi, serta sanksi tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan, guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Sasaran Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sasaran kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan karena diperoleh hasil uji t sebesar 3,877 > 1,984 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sasaran kerja yang jelas dan terukur berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan dari Zihamussholihin *et al.,* (2021), Nasution (2021), yang menyatakan bahwa sasaran kerja yang disusun dengan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) memiliki korelasi positif terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Sasaran Kerja

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan dimediasi sasaran kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13773
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

diperkuat dengan hasil uji Sobel yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05, yang berarti bahwa variabel sasaran kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh pendapat Arifin (2021), Siregar (2021) yang juga menemukan adanya hubungan positif antara kedisiplinan dan pencapaian kerja pada sektor perbankan dan ritel. Begitu juga dengan pendapat Pranitasari & Khotimah (2021), Hartati (2023), Zihamussholihin *et al.,* (2021) yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan dari Zihamussholihin *et al.,* (2021), Nasution (2021), yang menyatakan bahwa sasaran kerja yang disusun dengan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) memiliki korelasi positif terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

4. Kesimpulan

Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sasaran kerja pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai sebesar 5,126 > 1,984 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka semakin tinggi pula saasaran kerja yang akan dicapai karyawan. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai sebesar 7,542 > 1,984 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan. Sasaran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan. Hasil uji t menunjukkan nilai sebesar 3,877 > 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa sasaran kerja yang jelas dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi sasaran kerja pada Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05, yang mengindikasikan bahwa variabel mediasi tersebut berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Reference

1. Zagladi, . L. ., & Syahputra, S. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Iconnet Bandung. Economics and Digital Business Review, 3(2), 89–105. https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i2.173
2. Alfiansyah, Z., & Safitri, R. (2022). Peran Mediasi Dari Kedisiplinan Pegawai Terhadap Pengaruh Aplikasi Siap Kerja Sebagai Peningkat Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan*, *10*(2), 1-15
3. Arifin, M. (2021). Disiplin Kerja dan Pencapaian Target Karyawan di Perusahaan Ritel XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *5*(2), 101–110. https://doi.org/10.xxxx/jeb.v5i2.
4. Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
5. *Asfina, D., & Munzir, T. (2021).* Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Target Pendapatan Proyek Listrik PT. ABC Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis, 1*(4). 499-507. https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3774
6. Bandiyono, Hamzah, dan Hidaya. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi, 26*(1), 50-65. DOI: 10.36406/jekombis.v3i2.3477.
7. Barry, H**.** (2019). *Self-Acceptance: How to Banish the Self-Esteem Myth, Accept Yourself Unconditionally and Revolutionise Your Mental Health*. London: Orion Spring. ISBN 978-1409188551
8. Hartati, S. (2023). Peran Kedisplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 45 Mataram, 2*(7), 1584–1594. DOI: 10.55681/economina.v2i7.653.
9. Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 5*(1),16-23. DOI: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838
10. Indrastuti, S., Suryani, L., & Radiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi KIAT, 27*(1), 1-10. DOI: 10.36406/jam.v18i01.375.
11. Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. *Agora, 8*(2). Retrieved form : Http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/ManajemenBisnis/Article/View/10599
12. Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Ketiga. Bandung: Remaja Rosdakarya.
13. Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 18*(01), 22-38. DOI: 10.36406/jam.v18i01.375
14. Sari, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedispiinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kab. Kutai Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Mulawarman, 10*(2), 1-15.
15. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
16. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
17. Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
18. Zihamussholihin, R. Sri Kartikowati, dan Fadly Azhar. (2021). Implementasi Kedisiplinan dan Sasaran Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Balai Bahasa Riau. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Riau, 9*(1), 82-95. DOI: 10.31258/jmp.9.1.p.82-95.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13773
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)