

PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BACK OFFICE MENURUT PERSEPSI ATASAN LANGSUNG PT. Y

Yuanita Sadida¹, Dian Lestari²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1, 2}
yuanitasadidaa_22p219@mn.unjani.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan back office menurut persepsi atasan langsung PT. Y, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, wawancara terstruktur menggunakan kuesioner, dan dokumentasi terhadap 55 karyawan back office serta 1 orang atasan langsung. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002, sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,001. Secara simultan, pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 94,940 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,774 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 77,4% variasi kinerja karyawan. Simpulan penelitian ini adalah pembinaan disiplin dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan back office PT. Y.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pembinaan Disiplin, Persepsi Atasan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and work motivation coaching on back office employee performance, according to the perceptions of PT. Y's direct superiors, both partially and simultaneously. The research method used was a quantitative approach with descriptive and associative methods. Data were collected through literature review, structured interviews using questionnaires, and documentation of 55 back office employees and one direct superior. Data analysis was performed using multiple linear regression, partial (t) tests, simultaneous (F) tests, and coefficients of determination. The results showed that discipline coaching had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.002, while work motivation also had a positive and significant effect with a significance value of 0.001. Simultaneously, discipline coaching and work motivation had a significant effect on employee performance with a calculated F value of 94.940 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination value of 0.774 indicates that the two variables explain 77.4% of the variation in employee performance. The conclusion of this study is that discipline coaching and work motivation, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on back office employee performance at PT. Y.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Discipline Development, Superior Perception, Human Resources

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika bisnis, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti kondisi perekonomian, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan internal perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Dalam konteks lembaga keuangan yang memiliki struktur kerja yang kompleks, pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi bagian integral dari upaya menjaga stabilitas dan efektivitas operasional perusahaan. Berdasarkan Pasal 252 Ayat (1) UU No. 4 Tahun 2023, PUSK mengemban tanggung jawab untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia lewat peningkatan kompetensi dan keahlian. Hal ini juga berlaku bagi PT. Y yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai salah satu lembaga keuangan non-bank di Indonesia dengan jaringan kerja yang luas, dan karyawan yang tersebar di berbagai unit juga dituntut untuk dapat memastikan bahwa seluruh mekanisme internalnya berjalan selaras dengan tujuan organisasi, terutama pada bagian back office yang menangani fungsi operasional dan administrasi untuk memastikan kelancaran bisnis sesuai dengan standar prosedur yang berlaku. Karenanya, PT. Y semaksimal mungkin diharapkan memiliki sumber daya manusia atau staf dan sumber daya bukan manusia yang berkualitas tinggi.

Pengelolaan SDM yang optimal oleh Manajemen SDM merupakan kunci utama bagi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal dan membawa perusahaan mewujudkan tujuannya (Putri et al., 2024). Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Departemen Sumber Daya Manusia, kinerja karyawan pada PT. Y belum sepenuhnya mencapai target dan harapan beliau selaku Kepala Departemen Sumber Daya Manusia yang minimal ada pada kategori baik.

Tabel 1.
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Y Tahun 2024

Kinerja Karyawan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Sangat Baik	6	10.91
Baik	15	27.27
Cukup	18	32.73
Kurang	15	27.27
Sangat Kurang	1	1.82
Total	55	100

Sumber: Arsip Kinerja Karyawan PT. Y Tahun 2024, Diolah Kembali, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1, penilaian kinerja karyawan yang berada di bawah kategori baik mencapai 61,82%, menjadi sinyal krusial bagi manajemen bahwa mayoritas SDM belum memenuhi standar kompetensi minimal yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan kinerja aktual karyawan, yang jika dibiarkan akan menghambat target strategis perusahaan secara keseluruhan (Lesmana & Abdurahman, 2024).

Belum tercapainya target kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pembinaan disiplin (Roby & Prabowo, 2025). Pembinaan disiplin bertujuan memastikan karyawan mematuhi aturan perusahaan, bekerja secara optimal, serta menunjukkan komitmen dan tanggung jawab penuh terhadap tugasnya (Ratu Ain & Prabowo, 2024). Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Departemen Sumber Daya Manusia, kondisi aktual di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara kebijakan disiplin yang telah ditetapkan dengan efektivitas implementasinya,

sebagaimana tercermin pada tingginya angka pelanggaran disiplin formal karyawan selama satu tahun terakhir, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2.
Peraturan Karyawan PT. Y Tahun 2024

Jenis Pelanggaran	Jumlah Kasus (1 Tahun)
Ketaatan terhadap jam kerja	230
Kepatuhan terhadap tugas & tanggung jawab	18
Kepatuhan terhadap SOP & tata tertib	12
Etika kerja & perilaku profesional	7
Penampilan & sopan santun	20
Komitmen terhadap budaya perusahaan	20

Sumber: Arsip Peraturan Karyawan PT. Y Tahun 2024, Diolah Kembali, Tahun 2026

Berdasarkan tabel 2, tingginya kasus pelanggaran pada setiap jenis pelanggaran mengindikasikan bahwa pembinaan disiplin di PT. Y belum berhasil menumbuhkan kesadaran disiplin karyawan secara optimal, meskipun peraturan dan sanksi yang ditetapkan perusahaan sudah jelas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Safitri & Romi (2025) serta Hermawan & Lestari (2024) yang membuktikan pembinaan disiplin memengaruhi positif juga signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain pembinaan disiplin, kinerja karyawan yang efektif juga dipengaruhi oleh motivasi kerja (Aisyah, 2021; Roby & Prabowo, 2025). Apabila motivasi kerja tidak diperhatikan, karyawan akan mengalami penurunan dalam melaksanakan pekerjaannya (Rachmawati et al., 2024; Sudrajat & Ibrahim, 2021). Indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan *back office* tercermin dari tingginya data absensi karyawan selama tahun 2024 sebagaimana disajikan tabel berikut.

Tabel 3.
Data Absensi Karyawan PT. Y Tahun 2024

Bulan	Absensi (Kali)
Januari	12
Februari	14
Maret	22
April	27
Mei	19
Juni	45
Juli	41
Agustus	33
September	21
Oktober	18
November	26
Desember	23

Total	301
-------	-----

Sumber: Arsip Absensi Karyawan PT. Y Tahun 2024, Diolah kembali, tahun 2026

Berdasarkan tabel 3, tingginya kasus pelanggaran presensi selama tahun 2024 mengindikasikan bahwa masalah utama bukan hanya pada sanksi yang kurang tegas, melainkan menurunnya motivasi karyawan untuk patuh dan berkinerja unggul. Sejalan dengan pendapat Adinda et al. (2023) dan Tsuraya & Fernos (2023) yang membuktikan motivasi kerja memengaruhi signifikan kinerja karyawan. Sinergi antara pembinaan disiplin dan motivasi kerja merupakan kunci bagi stabilitas kinerja perusahaan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil penelitian Hermawan & Lestari (2024) serta Lesmana & Abdurahman (2024) bahwasannya pembinaan disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Penelitian ini berfokus untuk mengkaji pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja baik secara terpisah maupun bersama-sama, terhadap kinerja karyawan *back office* PT. Y berdasarkan penilaian atasan langsung, merujuk pada fenomena serta latar belakang yang telah diuraikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif berbasis paradigma positivisme, yang dimaksudkan untuk menguji keterkaitan antara pembinaan disiplin (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Sugiyono (2023:16) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai pendekatan berbasis positivisme yang diterapkan pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen riset untuk pengumpulan data, dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis. Data dalam penelitian ini dihimpun melalui tiga cara, yaitu studi kepustakaan, wawancara terstruktur berbantuan kuesioner, serta penelusuran dokumen sekunder sebagai bentuk dokumentasi. Adapun populasi yang menjadi sasaran penelitian mencakup 55 orang karyawan *back office* serta 1 orang atasan langsung, dimana instrumen yang digunakan terlebih dahulu melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 27. Pengolahan data menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif dengan teknik regresi linear berganda, sebagaimana diterapkan dalam studi Wati, S. E., & Abdurahman, R. K. untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta menganalisis hubungan antarvariabel setelah memenuhi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (t) dan simultan (F) pada taraf signifikansi 5%, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Variabel Pembinaan merupakan aktivitas atau upaya sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk membina sikap dan	X1: Menurut Nursanti (2017:9): 1. Menyusun peraturan dan tata tertib a. Kesesuaian peraturan kedisiplinan dengan kebutuhan pada PT. Y b. Kesesuaian peraturan kedisiplinan dengan tujuan pembinaan disiplin pada PT. Y

No	Variabel	Indikator
	mendorong karyawan agar senantiasa mematuhi serta mengimplementasikan peraturan yang telah ditetapkan.	2. Menciptakan dan memberikan hukuman atas tindakan pelanggaran a. Ketepatan pemberian sanksi b. Kecepatan waktu dalam pemberian sanksi c. Konsistensi dalam pemberian sanksi d. Objektivitas dalam pemberian sanksi 3. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus menerus a. Konsistensi pelaksanaan upacara bendera setiap hari Senin dan hari peringatan nasional b. Konsistensi pelaksanaan apel pagi setiap hari kamis
2	Variabel X2: Motivasi kerja adalah suatu kekuatan atau dorongan fundamental dari dalam diri seseorang yang membangkitkan semangat, intensitas, dan ketekunan dalam bekerja.	Menurut Hasibuan (2016:157): 1. Pekerjaan itu sendiri a. Dorongan dalam diri untuk menjalankan tugas berdasarkan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan b. Dorongan dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan variasi aktivitas kerja yang dijalankan c. Dorongan dalam diri untuk menjalankan pekerjaan berdasarkan kejelasan tugas dan target kerja 2. Keberhasilan a. Dorongan dalam diri untuk mencapai target kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan b. Dorongan dalam diri untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan c. Dorongan dalam diri untuk menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik 3. Pengakuan a. Dorongan dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan agar mendapat pengakuan atas hasil kerja yang dicapai b. Dorongan dalam diri untuk menjalankan tugas agar memperoleh umpan balik atas

No	Variabel	Indikator
		pelaksanaan pekerjaan
		c. Dorongan dalam diri untuk mencapai target kerja agar memperoleh apresiasi dari atasan
		4. Tanggung jawab
		a. Dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan yang dimiliki
		b. Dorongan dalam diri untuk mengambil keputusan kerja sesuai kewenangan yang dimiliki
		5. Pengembangan potensi diri
		a. Dorongan dalam diri mengikuti kegiatan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan
		b. Dorongan dalam diri untuk meningkatkan kemampuan kerja tertentu
3	Variabel Y: Kinerja karyawan adalah hasil nyata yang ditunjukkan oleh seseorang saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.	Menurut Mulyadi & Prancasasti (2022):
		1. Kualitas kerja
		a. Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan setiap detail tugas sesuai dengan tuntutan tugas
		b. Kesesuaian kerja karyawan dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan
		2. Kuantitas kerja
		a. Pencapaian target kerja yang telah ditentukan
		b. Tingkat penyelesaian tugas harian yang diberikan
		c. Konsistensi karyawan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dimiliki
		3. Ketepatan waktu
		a. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan laporan atau tugas
		b. Pemanfaatan jam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
		4. Efektivitas
		a. Pemanfaatan sistem informasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
		b. Pemanfaatan fasilitas dan sarana untuk bekerja
		5. Kemandirian

No	Variabel	Indikator
		a. Tingkat kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan
		b. Kemampuan karyawan dalam menangani kendala teknis ringan di lapangan
		c. Tingkat tanggung jawab karyawan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil responden penelitian ini didominasi oleh karyawan *back office* pria (57,1%) dibanding wanita (42,9%), dengan mayoritas berusia 26–35 tahun (62,5%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif sehingga mampu memberikan informasi yang relevan terkait pembinaan disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Uji validitas mengonfirmasi bahwa seluruh item pernyataan layak digunakan karena memiliki r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,30, yang menunjukkan instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara akurat untuk tahap analisis berikutnya. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variable: pembinaan disiplin (0,734), motivasi kerja (0,756), dan kinerja karyawan (0,724), memiliki nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60, yang menandakan instrumen mempunyai konsistensi yang baik dan andal untuk pengukuran. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (sig. 0,200 > 0,05), bebas dari multikolinearitas (VIF 2,128 < 10,00; tolerance 0,470 > 0,10), serta bebas dari heteroskedastisitas karena nilai signifikansi pembinaan disiplin (0,212) dan motivasi kerja (0,172) berada di atas 0,05.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
	(B)
Constant	9,890
Pembinaan Disiplin (X1)	0,389
Motivasi Kerja (X2)	0,446

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 7, diperoleh persamaan regresi ($Y = 9,890 + 0,389X_1 + 0,446X_2$). Persamaan tersebut menunjukkan hubungan positif antara pembinaan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan *back office* PT. Y menurut persepsi atasan langsung. Nilai konstanta sebesar 9,890 menunjukkan bahwa apabila pembinaan disiplin dan motivasi kerja dianggap bernilai nol, maka nilai prediksi kinerja karyawan adalah 9,890, dengan asumsi model regresi yang digunakan tetap. Koefisien regresi pembinaan disiplin sebesar 0,389 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pembinaan disiplin

diprediksi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,389 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa pembinaan melalui penerapan peraturan dan tata tertib, pemberian sanksi secara tepat dan konsisten, serta pelatihan kedisiplinan berpotensi mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,446 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja diprediksi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,446 satuan, dengan asumsi pembinaan disiplin tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, mencapai keberhasilan, memperoleh pengakuan, menjalankan tanggung jawab, dan mengembangkan potensi diri berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Secara deskriptif, koefisien motivasi kerja lebih besar daripada koefisien pembinaan disiplin, yaitu 0,446 dibandingkan 0,389. Namun, perbandingan tersebut belum dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa motivasi kerja lebih dominan karena kedua variabel belum dibandingkan menggunakan koefisien terstandarisasi (Beta). Dengan demikian, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja memiliki arah hubungan positif dengan kinerja karyawan back office PT. Y. Pengaruh yang signifikan secara statistik selanjutnya dikonfirmasi melalui hasil uji parsial (t) dan uji simultan (F).

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,880	0,774	0,765

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8, diperoleh nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,880, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan back office PT. Y. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,774 menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan 77,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,765 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam model, kemampuan penjelasan model terhadap variasi kinerja karyawan adalah sebesar 76,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja memiliki kontribusi penjelasan yang besar terhadap variasi kinerja karyawan back office PT. Y. Dengan demikian, kedua variabel tersebut perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, meskipun faktor lain di luar penelitian juga dapat turut berperan.

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Prob.	Ket
Pembinaan Disiplin (X1)	3,193	1,674	0,002	0,05	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X2)	6,864	1,674	0,001		

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada Tabel 9, pembinaan disiplin memiliki nilai (t) hitung sebesar 3,193, lebih besar daripada (t) tabel sebesar 1,674, dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *back office* PT. Y. Dengan demikian, semakin baik pembinaan disiplin yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh atasan langsung. Pembinaan melalui penerapan peraturan dan tata tertib yang jelas, pemberian sanksi secara tepat dan konsisten, serta pelaksanaan pelatihan kedisiplinan dapat mendukung peningkatan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hermawan dan Lestari (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel motivasi kerja, diperoleh nilai (t) hitung sebesar 6,864, lebih besar daripada (t) tabel sebesar 1,674, dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *back office* PT. Y. Artinya, peningkatan motivasi kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam hal dorongan untuk mencapai target, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, bertanggung jawab terhadap tugas, memperoleh pengakuan atas hasil kerja, dan mengembangkan kemampuan diri. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tsuraya dan Fernos (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbandingan nilai (t) hitung, motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar daripada pembinaan disiplin. Namun, untuk menentukan variabel yang paling dominan, diperlukan perbandingan koefisien regresi terstandarisasi (*Standardized Beta*). Secara keseluruhan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *back office* PT. Y.

Tabel 10.
Hasil Uji Simultan (F)

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Prob.	Ket
Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	94,940	3,17	0,000	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji simultan (F) pada Tabel 10, diperoleh nilai F hitung sebesar 94,940, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,17, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *back office* PT. Y. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh penerapan pembinaan disiplin yang konsisten sekaligus upaya meningkatkan motivasi kerja. Pembinaan disiplin membantu mendorong kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan standar kerja, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai target, menyelesaikan tugas secara optimal, serta mengembangkan kemampuan diri. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian

ini sejalan dengan Hermawan dan Lestari (2024) serta Lesmana dan Abdurahman (2024), yang menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembinaan disiplin dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *back office* menurut persepsi atasan langsung PT. Y. Secara parsial, pembinaan disiplin berpengaruh signifikan dengan nilai (t) hitung sebesar 3,193 dan signifikansi 0,002, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan nilai (t) hitung sebesar 6,864 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai (F) hitung sebesar 94,940 dengan signifikansi ($p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,774 menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja mampu menjelaskan 77,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 22,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh pembinaan disiplin yang konsisten melalui penerapan peraturan, pemberian sanksi yang tepat, dan pelatihan kedisiplinan, serta penguatan motivasi kerja melalui pencapaian keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, R., Putri, A. M., & Sari, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 45–58.
- Aisyah, N. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus. CV AA Rizky.
- Hermawan, A., & Lestari, D. (2024). Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(3), 112–126.
- Lesmana, R., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada AHASS Siliwangi Motor. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 33–47.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nursanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Djambatan.
- Putri, A. R., Hidayat, T., & Pratama, B. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam optimalisasi kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 78–90.
- Rachmawati, D., Susanto, H., & Wibowo, A. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(2), 55–70.
- Ratu Ain, S., & Prabowo, R. M. J. (2024). Pengaruh pembinaan disiplin terhadap kepatuhan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(4), 200–215.
- Roby, & Prabowo. (2025). Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK XYZ. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 6(1), 15–29.
- Safitri, N., & Romi, M. V. (2025). Pengaruh pembinaan disiplin terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 88–101.
- Sudrajat, A., & Ibrahim, M. (2021). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 134–148.

- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Tsuraya, F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 99–112.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2023. (2023). Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/240203>