



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengamanan Pada Pt Agung Rahardja Manunggal Yudha (Army) Di Gedung Capital Place Jakarta Selatan

¹**Maya Nur Alfarizka**

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²**Risza Putri Elburdah**

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten.

E-mail: 1nuralfarizkam@gmail.com , [2dosen01022@unpam.ac.id](mailto:dosen01022@unpam.ac.id)

Abstract - The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance of the security unit of PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) in the Capital Place Building, South Jakarta, partially and simultaneously. The method used is quantitative. The population in this study consisted of 150 employees. The sampling technique uses the Slovin formula and a sample of 109 respondents was obtained. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that job satisfaction has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.397 + 0.578X_1$, a correlation coefficient value of 0.655 (strong), a determination coefficient of 43.0% and a hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ tabel}$ or $(8.978 > 1.982)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.536 + 0.595X_2$, the correlation coefficient value is 0.644 (strong), the determination coefficient is 41.4% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ tabel}$ or $(8.701 > 1.982)$. Job satisfaction and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.822 + 0.403X_1 + 0.402X_2$. The correlation coefficient value is 0.761 (strong), the determination coefficient is 58.0% while the remaining 42.0% is influenced by other variables. The hypothesis test obtained the $F \text{ count}$ value $> F \text{ tabel}$ or $(73.103 > 2.690)$.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan pada PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 109 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,397 + 0,578X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 (kuat), koefisien determinasi sebesar 43,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(8,978 > 1,982)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,536 + 0,595X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,644 (kuat), koefisien determinasi sebesar 41,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(8,701 > 1,982)$. Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,822 + 0,403X_1 + 0,402X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,761 (kuat), koefisien determinasi sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $(73,103 > 3,080)$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun luar organisasi demi mencapai tujuan bersama. Kualitas SDM dapat ditingkatkan dengan pendidikan dan pelatihan. Dalam pengelolaannya, perusahaan perlu menciptakan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan yang terarah. SDM yang diperlukan Perusahaan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang diperlukan terus-menerus, mampu dan mau membantu

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengamanan Pada
Pt Agung Rahardja Manunggal Yudha (Army) Di Gedung Capital Place Jakarta Selatan**

perusahaan dalam kondisi apa pun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada organisasi tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari organisasi itu sendiri.

Penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi utama manajemen dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pengamanan dan beroperasi berdasarkan izin dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. Ketentuan tersebut sesuai dengan Pasal 15 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang menyatakan bahwa Polri berwenang memberikan izin operasional serta melakukan pengawasan terhadap usaha jasa pengamanan. Selain itu, pada ayat (2) huruf g dijelaskan bahwa Polri juga mengatur tentang pembinaan teknis terhadap petugas pengamanan. Dasar hukum tersebut diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2012, Peraturan Kapolri Nomor 17 Tahun 2006 tentang Pedoman Pembinaan Perusahaan Jasa Pengamanan, dan Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, perusahaan, dan Instansi/Lembaga Pemerintahan. Berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan jasa pengamanan memiliki legitimasi formal sebagai mitra Polri dalam menjalankan fungsi kepolisian terbatas guna menciptakan keamanan dan ketertiban di lingkungan tertentu.

Tabel 1 Data Kepuasan Kerja Karyawan PT ARMY Unit Pengamanan di Gedung Capital Place Jakarta Selatan Tahun 2022-2024

Indikator	Aspek Yang Dinilai	Capaian per Tahun (%)		
		2022	2023	2024
1.Pekerjaan itu sendiri	Kemampuan mengerjakan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi	80,6%	72,4%	70,8%
2.Hasil kerja	Kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	72,4%	66,8%	67,3%
3.Gaji	Kesesuaian gaji sesuai dengan berat ringannya pekerjaan	78,3%	68,5%	66,6%
4.Rekan kerja	Kemampuan kerja sama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	76,8%	70,2%	69,5%
5.Kesempatan promosi	Pemberian kesempatan mendapatkan promosi jabatan	77,5%	70,4%	68,4%
Capaian Rata-Rata		77,1%	69,7%	68,5%
Kriteria		Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT Agung Rahardja Manunggal Yudha, 2025

Berdasarkan data pada Tabel diatas, tingkat kepuasan kerja karyawan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha yang diukur dari beberapa indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, hasil kerja, gaji, rekan kerja, dan kesempatan promosi, menunjukkan capaian yang fluktuatif selama periode 2022–2024. Pada tahun 2022, capaian rata-rata 77,1% dari target 100%, dan berada pada kategori “Baik”, meskipun belum mencapai target ideal yang ditetapkan perusahaan. Selanjutnya, pada tahun 2023 capaian rata-rata mengalami penurunan menjadi 69,7%, sehingga masuk dalam kategori “Cukup”. Kondisi ini berlanjut pada tahun 2024 dengan capaian yang kembali menurun menjadi 68,5%, yang juga berada pada kategori “Cukup”. Penurunan tingkat kepuasan kerja tersebut yang berdampak pada motivasi dan produktivitas karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, evaluasi kerja yang berkesinambungan diperlukan agar permasalahan dapat diidentifikasi dan diperbaiki secara sistematis. Evaluasi kerja berfungsi untuk mengetahui pencapaian karyawan, sehingga dapat diidentifikasi kemajuan maupun kendala yang dihadapi. Selain itu, evaluasi juga merupakan proses analisis sistematis yang bertujuan memberikan solusi atas permasalahan yang ditemukan, guna meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang.

Tabel 2 Data Disiplin Kerja Karyawan pada PT ARMY Unit Pengamanan di Gedung

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengamanan Pada
Pt Agung Rahardja Manunggal Yudha (Army) Di Gedung Capital Place Jakarta Selatan**

Capital Place Jakarta Selatan

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pelanggaran (Karyawan)		
			2022 (155)	2023 (153)	2024 (150)
1	Kehadiran	Jam kerja : 08.00-17.00	25	32	27
		Jam Istirahat: 12.00-13.00	18	22	15
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Seragam kerja	3	2	5
		Tingkah laku dalam bekerja	7	5	8
		Meninggalkan pekerjaan	14	13	16
		Lembur	20	17	23
		Cuti	6	3	8
		Penggunaan fasilitas (kendaraan)	4	5	3
3	Taat terhadap standar kerja	Cara melakukan pekerjaan	5	6	9
		Tanggung jawab pekerjaan	8	10	6
		Koordinasi dengan tim unit lain	-	-	-
4	Tingkat kewaspadaan	Ketatasusilaan	-	-	-
		Melawan pemerintah	-	-	-
		Tindak pidana	-	-	-
5	Bekerja etis	Penggunaan peralatan kantor (Komputer, Telephone)	17	14	18
		Perjalanan dinas	-	-	-
		Kesehatan	-	-	-
		Penyelesaian keluh kesah	-	-	-
		Narkoba/obat terlarang/criminal	-	-	-
Total Pelanggaran			127	129	138

Sumber: PT ARMY Unit Pengamanan Di Capital Place Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel diatas data pelanggaran di atas, terlihat bahwa jumlah pelanggaran meningkat dengan total sebanyak 11 kasus dari tahun 2022 sampai tahun 2024. Pelanggaran paling banyak ada pada keterlambatan di jam masuk kerja. Dimana ada total 25 kasus di tahun 2022, 32 kasus di tahun 2023 dan 27 kasus di tahun 2024. Pelanggaran terbanyak juga ada pada aturan Lembur dimana terdapat 60 kasus dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024. Meningkatnya data pelanggaran ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah, sehingga perlu ditindaklanjuti agar tidak sampai mengganggu kinerja perusahaan. Dampak dari meningkatnya jumlah pelanggaran kerja tersebut adalah menurunnya disiplin dan produktivitas karyawan yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembinaan dan evaluasi secara berkala untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya agar berdampak baik pada kinerja karyawan.

Tabel 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT ARMY Unit Pengamanan di Gedung Capital Place Jakarta Selatan

No	Aspek	Bobot Penilaian	Periode Tahun			Nilai Akhir
			2022	2023	2024	
1	Kehadiran	15%	33	31	34	14,7
2	Sikap kerja	55%	31	34	30	52,25
3	Pengetahuan	10%	29	33	27	8,9
4	Kinerja	20%	30	34	31	19
Total Nilai			123	132	122	94,85

Sumber: Hrd PT. Agung Raharja Manunggal Yudha (Army) Jakarta Selatan, 2022-2024

Berdasarkan laporan internal Perusahaan dari tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan unit pengamanan pada PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan terdapat aspek penilaian pada pengetahuan karyawan yang masih jauh dari ekspektasi nilai rekomendasi perusahaan. Hal ini diduga berkaitan dengan rendahnya kepuasan karyawan dan tingkat disiplin kerja yang belum optimal di kalangan karyawan. Situasi ini berdampak pada pencapaian target yang tidak sesuai dengan perencanaan awal perusahaan yang berkaitan dengan manajemen SDM, serta masalah eksternal yang berkaitan dengan kejadian dalam hal keamanan.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja.

Hariandja (2019:290). Menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja dan sejauh mana hubungannya dengan pekerjaan tersebut, apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya” sedangkan menurut Robert dan Gordon (2019:312) “kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Mereka menambahkan bahwa kepuasan kerja menjadi konsep penting bagi pemimpin karena berkaitan langsung dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Robbins (2019:170) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kemudian menurut Afandi (2020:74) “kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang ditunjukkan melalui perasaan dan perilaku dalam menghargai nilai-nilai penting pekerjaan. Dadang (2019:15) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Badeni (2019:43) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”.

Disiplin Kerja.

Menurut Sinungan (2020:145), “disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketiaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah, etika, norma, dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”. Sementara itu, Siagian (2020:305), menyatakan bahwa “disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna dan terbebas dari kesalahan dan kekhilafan”. Menurut Rivai dalam Surito (2019:33) “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Hasyim *et al.*, dan Muttaqiin (2022) “disiplin kerja adalah kepatuhan dan tanggung jawab pegawai terhadap peraturan dan etika organisasi atau perusahaan”. Selanjutnya menurut Sintaasih dan Wiratama (2021:129) “disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela”. Pendapat lainnya dikemukakan Setyaningdyah (2021:145) yang berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab dalam mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)”. Menurut Hasibuan (2020:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran berarti sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan memahami tugas serta tanggung jawabnya”.

Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2020:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021:18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, hasil kerja karyawan, serta memberikan kontribusi ekonomi bagi perusahaan”. Pendapat lain disampaikan oleh Ratundo dan Sacket (2020:76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif asosiatif. Menurut Arikunto (2013:3) bahwa penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal-hal tertentu yang hasilnya kemudian dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Selanjutnya, Metode asosiatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat serta pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2021:44) yang menyatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang menggambarkan hubungan antarvariable atau lebih, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang menggambarkan hubungan antarvariable secara ilmiah. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami sejauh mana hubungan dan pengaruh antara variabel yang diteliti dapat memengaruhi hasil penelitian.

Sementara itu, metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021:35) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang secara sistematis, sedangkan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode ini menekankan pada objektivitas dan pengukuran numerik sehingga hasil yang diperoleh dapat diuji tingkat keandalannya. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan **data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau lokasi penelitian. Data tersebut dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Penggunaan data primer ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang lebih akurat, aktual, serta relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Analisis Kuantitatif.

1. Analisis Regresi Linier.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	16.397	2.402		6.827	.000
	Kepuasan Kerja (X_1)	.578	.064	.655	8.978	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

- 1) Nilai konstanta sebesar 16,397 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,397 poin.

- 2) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,578 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peringkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,578 poin.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap

Model	Kinerja Karyawan (Y)				
	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	15.536	2.576	6.032	.000
	Disiplin Kerja (X_2)	.595	.068	.644	8.701

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

- Nilai konstanta sebesar 15,536 yang artinya bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,536 poin
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,595 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,595 poin.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	7.822	2.497	3.133	.002
	Kepuasan Kerja (X_1)	.403	.062	.457	6.457
	Disiplin Kerja (X_2)	.402	.065	.435	6.152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

- Nilai konstanta sebesar 7,822 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,822 poin.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,403 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,403 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,402 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402 poin.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations^b

	Kepuasan Kerja (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepuasan Kerja (X_1)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.655 **
	Sig. (2-tailed)	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=109

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kepuasan kerja

mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja

		Karyawan (Y)	Correlations ^b		
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)		
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.644**		
	Sig. (2-tailed)		.000		
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.644**	1		
	Sig. (2-tailed)		.000		

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=109

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,644 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Model Summary		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.761 ^a	.580	.572		2.566

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Model Summary		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.655 ^a	.430	.424		2.976

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,430 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,0% sedangkan sisanya sebesar (100-43,0%) = 57,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Model Summary		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.644 ^a	.414	.409		3.015

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,414 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,4% sedangkan sisanya sebesar (100-41,4%) = 58,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X₁) dan

Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.761 ^a	.580	.572	2.566

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,580 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar (100-58,0%) = 42,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_{01} : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.397	2.402		6.827	.000
Kepuasan Kerja (X1)	.578	.064	.655	8.978	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,978 > 1,982)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

(b) Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_{02} : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.536	2.576		6.032	.000
Disiplin Kerja (X2)	.595	.068	.644	8.701	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,701 > 1,982$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

$H_{o3} : \rho_{1,2} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

$H_{a3} : \rho_{1,2} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	962.868	2	481.434	73.103	.000 ^b
Residual	698.086	106	6.586		
Total	1660.954	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($73,103 > 3,080$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan.

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,397 + 0,578X_1$, nilai korelasi sebesar 0,655 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,978 > 1,982$). Dengan demikian H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,536 + 0,595X_2$ nilai korelasi sebesar 0,644 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,701 > 1,982$). Dengan demikian H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.
3. Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,822 + 0,403X_1 + 0,402X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,761 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($73,103 > 3,080$). Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.

Keterbatasan Penelitian.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan unit pengamanan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha (ARMY) di Gedung Capital Place Jakarta Selatan.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 109 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Anoraga. P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni (2019) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Brown & Ghiselli (1950) *Human Resource Management, An Experiential Approach*, McGraw Hill, Singapore.
- Dadang (2019) *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi. Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Ailih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery, T. (2019). *Auditing dan Asuransi*. Jakarta. Grasindo.
- Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Maholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, R.C. (2020). *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Nugroho (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Prestawan (2019) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara
- Randi (2021). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert dan Gordon (2019) *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Empat.
- Safroni, L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Salam, Burhanuddin (2020). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2021). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan (2020). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2021). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat, A. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30-46.