

Analisis Hubungan Disiplin Kerja Dan Minat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sartika Jaya Titipan Kilat Medan

*Job Satisfaction,
Discipline and
Interest*

Bagudek Tumanggor¹, Marintan Saragih²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

E-Mail bagudektumanggor67@gmail.com¹, intandame@yahoo.com²

593

Submitted:
SEPTEMBER 2022

Accepted:
NOVEMBER 2022

ABSTRACT

This study aims to see the effect of work discipline and work interest on job satisfaction at PT. Sartika Jaya Titipan Kilat. The population of this research is the employees of PT. Sartika Jaya Titipan Kilat. The number of samples in this study were 30 data. The variables of this study consisted of two independent variables, namely Work Discipline and Work Interest. One dependent variable was Job Satisfaction. The results of data collection were then analyzed using Validity Test, Reality Test, Multiple Linear Regression, Partial Test (t Test). Based on the test results, the validity test shows that the calculated r value of each variable indicator of Work Discipline and Work Interest is greater than the r table of 0.3673 so that the indicator of Job Satisfaction is valid. The reliability test of the Independent variable with cronbach alpha values of 0.965, 0.904 and 0.906, is greater than 0.6 which means that work discipline and work interest are reliable or reliable. Independent variables that were tested individually in influencing Job Satisfaction at PT. Sartika Jaya Titipan Kilat, Work Discipline (coefficient 0.350), Work Interest (coefficient 0.644). Based on the level of significance from the results of the study that Work Discipline and Work Interest obtained a significance level of $0.003 < 0.05$ and $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that it means that work discipline and work interest have a significant effect on job satisfaction. While Job Satisfaction, from the calculation of the coefficient of determination (R^2), it can be seen or concluded that the independent variable in this study is able to explain 89.1% of the dependent variable (0.891) in PT. Sartika Jaya Titipan Kilat employees. While the remaining 10.9% is influenced or explained by other variables that are not included in this research model

Keywords : *Work Discipline, Work Interest, Job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Disiplin Kerja dan Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT.Sartika Jaya Titipan Kilat.Populasi penelitian ini adalah Pegawai PT.Sartika Jaya Titipan Kilat. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini sebanyak 30 data. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Minat Kerja satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan hasil uji Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing - masing indikator variabel Disiplin Kerja dan Minat Kerjalebih besar dari r tabel sebesar 0,3673 sehingga indikator dari Kepuasan Kerja tersebut adalah valid.Uji reliabilitas dari variabel Independent dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,965, 0,904 dan0,906, lebih besar dari 0,6 yang berarti Disiplin Kerja dan Minat Kerja tersebut reliable atau handal.Variabel independen yang diuji secara individual dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja PT.Sartika Jaya Titipan Kilat, Disiplin Kerja (koefisien 0,350), Minat Kerja (koefisien 0,644).Berdasarkan tingkat signifikansi dari hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja dan Minat Kerja memperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa berarti Disiplin Kerja dan Minat Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Kepuasan Kerja, dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2), dapat dilihat atau disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 10 No. 3, 2022
pp. 593-602
IBI Kesatuan
ISSN 2337 - 7860
E-ISSN 2721 - 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v10i3.1535

89,1% variabel dependen (0,891) pada Pegawai PT. Sartika Jaya Titipan Kilat. Sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Minat Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Mengingat laju perubahan yang cepat dan persaingan yang semakin ketat, setiap institusi yang ingin terus eksis memiliki peluang untuk membangun dan mempertahankan tingkat kepercayaan publik yang tinggi. Kantor harus mampu mengelola sumber daya manusianya seefektif mungkin agar tercipta keseimbangan dalam menciptakan dan menjunjung tinggi citra tersebut. Oleh karena itu, kantor membutuhkan sistem untuk mengelola sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia di suatu kantor dapat dilakukan antara lain dengan mengajarkan kompetensi dan etos kerja pegawai, yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan produktivitas pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Kantor perlu memantau kinerja karyawan karena akan berdampak pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor. Setiap tempat kerja pasti menghadapi masalah ketenagakerjaan, salah satunya adalah bagaimana memungkinkan karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Meskipun sumber daya alam terus menjadi penting di tempat kerja, tidak ada yang akan mungkin tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, sumber daya manusia diperlukan untuk manajemen yang efektif.

Penghormatan karyawan terhadap norma dan peraturan perusahaan ditunjukkan melalui disiplin. Dalam interpretasi yang lebih terbatas dan lazim, disiplin mengacu pada kegiatan yang dilakukan di bawah pengawasan untuk memperbaiki tindakan dan sikap karyawan yang tidak tepat. Praktek manajemen yang digunakan untuk menerapkan norma-norma organisasi disebut sebagai disiplin. Disiplin kerja adalah penerapan manajemen untuk memperkuat standar organisasi.

Kehendak, keinginan, dan kesukaan adalah contoh minat. Kepribadian dan sikap keduanya mempengaruhi minat. Prasangka didasarkan pada minat dan sikap, dan minat juga penting dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang aktif mungkin termotivasi untuk melakukan sesuatu yang menarik minatnya. Minat adalah rasa kesukaan dan ketertarikan terhadap suatu hal atau kegiatan yang tidak dipengaruhi oleh siapapun. Kecenderungan emosional yang kuat terhadap sesuatu disebut minat. Minat adalah sentimen yang menilai suatu tugas, pekerjaan, atau suatu hal yang signifikan atau berguna baginya. Di tempat kerja, rasa ingin tahu adalah motivator yang kuat. Agar merasa tangguh dalam menghadapi pekerjaan, seseorang harus memperhatikan aspek minat ketika memilih karir.

Kepuasan kerja adalah sentimen yang dimiliki seorang karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kondisinya. Persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, tempat kerjanya, dan hubungannya dengan rekan kerja diekspresikan dalam bentuk kepuasan kerja.

Menurut pengamatan yang dilakukan saat mengunjungi PT. Sartika Jaya Titipan Kilat, karyawan masih belum merasa puas dengan pekerjaannya, terbukti dari waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan tugas dari setiap karyawan. Kurangnya minat pada pekerjaan yang dituntut dari mereka serta kurangnya disiplin kerja dan sikap yang harus disalahkan. Manajemen waktu membutuhkan disiplin karena pekerja yang suka meninggalkan kantor terlalu cepat cenderung mengabaikan tugas mereka.

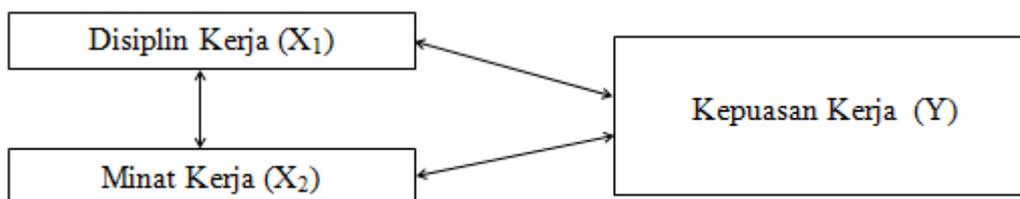
Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Sutrisno, 2017).

Menurut (Setiana, 2019) disiplin didefinisikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin tempat kerja, dalam konteks ini, mengacu pada penerapan manajemen untuk memperkuat standar organisasi. Dari pengetahuan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Disiplin bertujuan untuk menghentikan keterlambatan atau kemalasan yang menyebabkan awal atau akhir pekerjaan yang terlambat. Selain itu, disiplin bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan di antara anggota staf dan menghentikan ketidaktaatan yang disebabkan oleh kesalahpahaman dan interpretasi yang salah. Sederhananya, menjaga disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjaga produktivitas melalui mengidentifikasi, mencegah, dan menangani perilaku buruk di antara anggota kelompok.

Minat dicirikan sebagai keinginan, kemauan, dan keserupaan. Minat adalah konsep subjektif yang berhubungan dengan sikap. Prasangka didasarkan pada sikap dan kepentingan, dan kepentingan sangat penting untuk membuat keputusan. Orang yang aktif dapat melakukan suatu tugas karena hal itu menarik minatnya. Slameto mendefinisikan minat sebagai rasa pilihan dan minat terhadap suatu barang atau kegiatan yang tidak dipengaruhi oleh orang lain. Menurut (Slameto, 2010) Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Di tempat kerja, rasa ingin tahu adalah motivator yang kuat. Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dirancang untuk dikerjakan dapat disimpulkan dari pengertian tersebut di atas yaitu minat kerja. Agar merasa tangguh dalam menghadapi pekerjaan, seseorang harus memperhatikan aspek minat ketika memilih karir.

Persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Emosi yang mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan dan kondisi mereka disebut kepuasan kerja. Menurut (Sutrisno, 2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut (Agustini, 2011) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Indikator kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan. Karena salah satu faktor yang dapat digunakan karyawan untuk menentukan apakah mereka puas dalam bekerja atau tidak adalah indikator kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya (Ashari, 2020) menunjukkan bahwa minat kerja dan profesionalisme secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Penelitian yang dilakukan (Puspitasari & Saputra, 2021) ada hubungan positif antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X Yogyakarta. Dimana semakin tinggi minat karyawan terhadap pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. (Lumentut & Dotulong, 2015) dalam hasil penelitiannya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di PT. Sartika Jaya Titipan Kilat Jl. Senam no.16A Medan, sedangkan waktu penelitian dari bulan Juni 2022 sampai September 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yang bertujuan untuk

menggambarkan keadaan data sebagaimana adanya yang kemudian akan dianalisis sesuai dengan tujuan dan pertanyaan penelitian. Data yang dipakai adalah data kuantitatif adalah data yang berwujud angka - angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini yang bersifat kuantitatif yaitu hasil dari responden atau pengisian kuisioner. Desain Penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Data yang diambil berdasarkan data seluruh populasi sejumlah 30 Pegawai di PT. Sartika Jaya Titipan Kilat, yang menggunakan Cluster Random Sampling yaitu teknik sampling secara berkelompok (Riyanto, 2019). Pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasar kelompok / area tertentu. Tujuan metode Cluster Random Sampling antara lain untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian - bagian yang berbeda di dalam suatu instansi, dan bagiannya.

Tabel 1. Variabel Parameter

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
Disiplin Kerja (X ₁)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	- Tujuan - Kemampuan - Teladan pimpinan - Balas jasa - Keadilan - Sanksi hukuman - Ketegasan - Hubungan kemanusiaan	Skala likert
Minat Kerja (X ₂)	Minat merupakan motivasi yang kuat dalam bekerja	- Perasaan Senang - Ketertarikan - Perhatian - Keterlibatan	Skala likert
Kepuasan Kerja (Y)	Adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya	- Upah - Promosi - Supervisi - Benefit - Contingent rewards - Operating procedur - Co-workes - Nature of work - Communication	Skala likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Identitas responden merupakan gambaran para karyawan yang menjadi responden dalam penelitian, yang dapat dilihat dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Sampel

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	15	50 %
	Perempuan	15	50 %
Jumlah		30	100 %
Usia	20 – 30 Tahun	8	26,7%
	31 – 40 Tahun	15	50,0%
	41 – 50 Tahun	7	23,3%
Jumlah		30	100 %
Tingkat Pendidikan	SMA / Sederajat	18	60,0%
	S1	12	40,0%
Jumlah		30	100 %

Sumber kuisioner (diolah) 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang dengan persentase 50,0 %. Jenis kelamin laki - laki sebanyak 15 orang dengan persentase 50,0 %. Berdasarkan usia yang dimiliki responden

adalah usia 20 - 30 Tahun yang berjumlah 18 orang dengan persentase 26,7 %, kemudian usia 31 – 40 Tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 50,0 % dan usia 41 - 50 Tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 23,3 %. Berdasarkan tingkat pendidikan SMA / SMK jumlah 18 dengan persentase 60,0 % dan S1 jumlah 12 dengan persentase 40,0 %.

Uji Kualitas Data

Berdasarkan uji validitas diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,3673$ (nilai r_{table} untuk $n = 30$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid. Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,965 atau 96,5 %, Minat Kerja memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,904 atau 90,4 %, dan Kepuasan Kerja memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,906 atau 90,6 %. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa masing - masing konstruk reliable karena lebih besar dari 0,60, selanjutnya item - item pada masing - masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Kemudian dilakukan Uji Multikolinearitas untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari masalah Multikolinearitas dapat dilihat dari :

1. Besar VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransi, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang 0,1. Pada bagian koefisien yang terdapat pada output dapat dilihat bahwa toleransi bernilai $X_1 = 0,508$, $X_2 = 0,509$, $X_3 = 0,885$ sedangkan VIF bernilai $X_1 = 1,967$, $X_2 = 1,964$, $X_2 = 1,129$. Hal ini menunjukkan bahwa VIF dan toleransi mempunyai nilai diatas 0,1 dan tidak lebih dari 10, yang berarti bebas dari permasalahan Multikolinearitas.
2. Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien simultan (R). Pada data output diperoleh $R = 0,944$ Dan $R^2 = 0,891$, hal ini menunjukkan bahwa $R^2 < R$ yang berarti bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas dalam model yang digunakan. Pada kedua alat pendeteksi diatas disimpulkan bahwa secara umum tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi yang akan digunakan

Pada uji heteroskedastisitas diperoleh scatter plot yang menunjukkan bahwa titik - titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul pada satu titik. Penyebaran titik - titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa, model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan Heteroskedastisitas. Berdasarkan uji normalitas diperoleh grafik yang memperlihatkan bahwa distribusi dari titik - titik dari peningkatan variabel menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengukuran Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,528	2,039			3,201	,003
TOTALX ₁	,350	,106	,423		3,286	,003
TOTALX ₂	,644	,150	,553		4,296	,000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber kuisioner (diolah) 2022

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel 7 maka persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 6,528 + 0,350X_1 + 0,644X_2 + e$

Persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,528 artinya jika X_1 dan X_2 , nilainya sama dengan 0, maka Y (Kepuasan Kerja) nilainya adalah 6,528.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,350, artinya Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,350.
3. Koefisien regresi variabel Minat Kerja (X_2) sebesar 0,644, artinya Minat Kerja mengalami penurunan 1% maka Kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,644

Hasil regresi berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Disiplin Kerja dan Minat Kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja

Uji Korelasi Hubungan

Tabel 4 Uji Korelasi Hubungan Disiplin Kerja (X₁) dan Minat Kerja (X₂) Dengan Kepuasan Kerja (Y)

		TOTAL X ₁	TOTAL X ₂	TOTALY
TOTALX1	Pearson Correlation	1	,870**	,904**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
TOTALX2	Pearson Correlation	,870**	1	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
TOTALY	Pearson Correlation	,904**	,921**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

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

Sumber kuisisioner (diolah) 2022

Untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Minat Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat digunakan yaitu dengan melihat Sig. Pada tabel *Correlations* dengan taraf nyatanya (alfa 0,05 %). Jika Sig < 0,05 maka berkorelasi, namun jika Sig > 0,05 maka tidka berkorelasi. Pada tabel korelasi diatas nilai Sig. Disiplin Kerja (X₁) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X₁) berkorelasi dan nilai Sig Minat Kerja (X₂) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Minat Kerja (X₂) berkorelasi. Dari hasil analisis Hubungan dapat diketahui pula bahwa Disiplin Kerja (X₁) memiliki nilai 0,904 yang artinya nilai korelasi atau hubungan sempurna dan untuk Minat Kerja (X₂) memiliki nilai 0,921 yang artinya nilai korelasi atau hubungan adalah sempurna.

Uji Hipotesis

Dilihat dari tabel 3, hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Signifikansi hasil Uji - t dari Disiplin Kerja menunjukkan tingkat signifikan 0,003 < 5 %. Untuk nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 3,286 dengan nilai t_{tabel} adalah 2,051. karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan. Tabel distribusi t dicari pada α = 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = n - k - 1 atau 30 - 2 - 1 = 27.
2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Minat Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Signifikansi hasil Uji - t dari Minat Kerja menunjukkan tingkat signifikan 0,000 < 5 %. Untuk nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 4,296 dengan nilai t_{tabel} adalah 2,051. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, maka dapat disimpulkan Minat Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja secara negatif dan signifikan. Tabel distribusi t dicari pada α = 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = n - k - 1 atau 30 - 2 - 1 = 27.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	716,641	2	358,321	110,746	,000 ^b
	Residual	87,359	27	3,236		
	Total	804,000	29			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber kuisisioner (diolah) 2022

Untuk menguji apakah model dapat digunakan yaitu membandingkan Sig. Pada tabel ANOVA dengan taraf nyatanya (α 0,05%). Jika Sig > 0,05 maka model ditolak, namun jika Sig < 0,05 maka model diterima. Pada tabel 6 diatas nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan model dapat diterima. Analisis ANOVA diketahui bahwa secara bersama - sama variabel independen pengaruh yang signifikan terhadap variabel

dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} 110,746 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (3.32). Model dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja atau dapat dikatakan Disiplin Kerja dan Minat Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga Disiplin Kerja dan Minat Kerja secara berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sartika Jaya Titipan Kilat.

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,891	,883	1,79875

a. Predictors: (Constant), TOTALX₂, TOTALX₁

Sumber kuisioner (diolah) 2022

Nilai R menerangkan tingkat hubungan antara variabel - variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dari hasil olahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,944 atau sama dengan 94,4% artinya hubungan antara variabel X (Disiplin Kerja dan Minat Kerja) terhadap pengaruh variabel Y (Kepuasan Kerja) dalam kategori kuat. R square menjelaskan seberapa besar variabel yang disebabkan oleh X dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,891 atau 89,1 %. Artinya Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel Disiplin Kerja dan Minat Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain diluar model.

Pembahasan

Dapat dijelaskan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sartika Jaya Titipan Kilat, karena adanya Tujuan, Kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan yang baik di Disiplin Kerja yang mereka miliki dalam Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna semakin membaiknya disiplin kerja yang diukur berdasarkan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, ketaatan waktu dalam jam kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang dalam penelitian ini diukur berdasarkan indicator – indicator kepuasan kerja. Dan dari penelitian terdahulu (Puspitasari, 2021) Disiplin Kerja karyawan selalu mengikuti aturan yang dibuat atasan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Yogyakarta adanya dukungan pimpinan dalam membangun disiplin kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hayuningsih, Setena, & Mandasari, 2021); (Prasetyo & Marlina, 2019); (Meilasari et al, 2020) dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumentut & Dotulong, 2015) dimana Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Dapat dijelaskan, Minat Kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sartika Jaya Titipan Kilat, karena adanya Perasaan Senang, Ketertarikan, Perhatian, Keterlibatan yang baik di Minat Kerja yang mereka miliki dalam Kepuasan Kerja Karyawan. Dan dari penelitian terdahulu (Puspitasari & Saputra, 2021); (Hasanuddin & Ashari, 2020) Minat Kerja karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Yogyakarta adanya dukungan pimpinan dalam membangun minat kerja karyawan. Semakin tinggi minat karyawan terhadap pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Dalam menjalani kehidupan sehari - hari, individu dituntut untuk dapat memiliki minat terhadap sesuatu yang sedang dikerjakannya karena minat memiliki peranan yang penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu. Bila terjadi kesesuaian minat terhadap pekerjaan maka akan menghasilkan hasil yang lebih baik yang terlihat seperti kepuasan, stabilitas dan keberhasilan. Karyawan yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan yang memiliki arti dan makna bagi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Earl, 2015) yang memiliki kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara minat terhadap disiplin dan minat kerja karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sartika Jaya Titipan Kilat Medan. Apabila karyawan memiliki disiplin dan minat kerja terhadap pekerjaan yang positif, maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi. Namun, apabila karyawan memiliki minat terhadap pekerjaannya negatif, maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah PT. Sartika Jaya Titipan Kilat, perlu meningkatkan Disiplin Kerja dalam hal menjaga kekompakan antara gerai yang 1 dengan gerai yang lainnya supaya semakin kompak. Karena selama ini tidak kompak untuk peraturan jam kerja maupun hari libur kerjanya. PT. Sartika Jaya Titipan Kilat, perlu meningkatkan Minat Kerja dalam selalu bekerja dengan giat supaya dapat memajukan PT. Sartika Jaya Titipan Kilat semakin didepan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta: Penerbit: Madenatera.
- [2] Ashari, T. (2020). Pengaruh minat kerja dan profesionalisme konselor terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 377–384.
- [3] Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Pustaka Setia
- [4] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [5] Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BUMI AKSARA
- [6] Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174, 3(1)*, 74–85.
- [7] Puspitasari, M. R. A., & Saputra, H. D. (2021). Hubungan Antara Minat Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi, 17(2)*, 39–46.
- [8] Riyanto, A. (2019). *Metodologi*. Penerbit: Nuha Medika.
- [9] Sari, Nilam Murti. 2019. Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Sukoharjo. Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- [10] Setiana, R. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Makmur Tanjung Lestari.
- [11] Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit: Rineka Cipta.
- [12] Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADA MEDIA GRUP.
- [14] Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco, 3(2)*, 38-50
- [15] Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinumbuh. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298
- [16] Purba, D. S., Saragih, L., & Tarigan, W. J. (2022). Analisis Pengaruh Keandalan dan Daya Tanggap Pegawai Tata Usaha SMK 2 GKPS Pematangsiantar Terhadap Kepuasan Siswa. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 121-131
- [17] Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja

- Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- [18] Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- [19] Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- [20] Vitryani Tarigan, & Bagudek Tumanggor. (2020). Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(2), 114–126. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i2.364>
- [21] Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- [22] Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- [23] Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- [24] Wiranda, A., & Johaness Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- [25] Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- [26] Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85
- [27] Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- [28] Hayuningsih, N. P. J., Setena, I. M., & Mandasari, I. A. C. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran''. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 110–119. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.110-119>
- [29] Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605 – 619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- [30] Hasanuddin, H., & Ashari, T. (2020). Minat Kerja, Profesionalisme Konsel dan Kepuasan Kerja Konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten. *Analitika*, 12(2), 123–129. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i2.4192>
- [31] Earl, K. A. (2015). Interest congruence and job satisfaction: a quantitative review.
- [32] Mubarak, M.M. and Syarif, R., 2006. Dampak Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Kesatuan Nomor*, 8(20), p.2.
- [33] Mashadi, M. and Munawar, A., 2021. Pendampingan pengembangan kemasan produk bagi UMKM Kota Bogor. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 2(1), pp.115-120.

- [34] Gendalasari, G.G. and Triandi, T., 2018. Potret Kinerja UMKM Sepatu Di Bogor Dalam Berkompetisi Pada Perekonomian Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 6(2), pp.102-108.
- [35] Supriadi, Y., 2020. Pelatihan Layanan Urunan Dana (Equity Crowdfunding) Sebagai Alternative Sumber Pendanaan UMKM Untuk Naik Kelas. *Jurnal Abdimas*, 4(3), pp.231-240.
- [36] Muktiadji, N. and Hendrian, G., 2018. Pelatihan Motivasi Usaha Bagi UMKM Kota Bogor. *Jurnal Abdimas*, 2(1), pp.078-082.
- [37] Priangga, F., Suardy, W. and Noor, T.D.F.S., 2022. Tinjauan Atas Peranan Sales Promotion Pada PT. Ruang Abadi Properti Indo. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 2(1), pp.75-82.