

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1 maka jawaban atas rumusan masalah dan juga kesimpulan dari peneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama, Purwokerto”. Sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi finansial di SPBU Giriharjo Putra Pratama menerapkan pembagian sistem kompensasi finansial menjadi 3 bagian yaitu gaji pokok, bonus dan tunjangan (BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan). SPBU Giriharjo Putra Pratama sudah menerapkan teori kompensasi finansial oleh Mondy dan Martocchio (2017:248) dengan menerapkan komponen sistem kompensasi finansial sesuai dengan teori. Tetapi masih terdapat kelemahan dimana tidak adanya struktur kenaikan jabatan berdasarkan berapa lama karyawan yang bekerja akan mendapatkan kenaikan jabatan dan berapa lama karyawan yang bekerja mendapatkan kenaikan gaji.
2. Persepsi karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama mengenai kompensasi finansial mayoritas mempersepsikan secara positif, namun masih ada yang mempersepsikan tidak positif terutama untuk dimensi *Salary*
3. Persepsi karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama mengenai motivasi kerja mayoritas menjawab secara positif, namun masih ada yang mempersepsikan tidak positif terutama pada dimensi *Level of Persistence*
4. Perilaku disiplin kerja karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama mayoritas menjawab secara positif, namun terdapat karyawan yang menjawab tidak positif pada dimensi taat terhadap aturan waktu
5. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja didapat hasil analisis model regresi linear sederhana variabel kompensasi finansial **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap variabel motivasi kerja maka H1 dapat diterima

6. Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja didapat hasil dalam model regresi linear berganda variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap disiplin kerja maka H2 dan H3 dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis pada bab sebelumnya mengenai kompensasi finansial, motivasi kerja dan disiplin kerja pada SPBU Giriharjo Putra Pratama , maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat berguna bagi pengelola SPBU sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis kuesioner penelitian terdapat karyawan yang mempersepsikan tidak positif pada variabel kompensasi finansial terkhusus pada dimensi *Salaries* karyawan merasa gaji yang diterima dari perusahaan tidak dapat bersaing dengan gaji perusahaan lain dengan. Saran kepada perusahaan untuk melakukan survei kompensasi secara berkala untuk membandingkan gaji SPBU Giriharjo Putra Pratama dengan gaji SPBU di seluruh kabupaten Banyumas, survei dilakukan setiap 2 tahun sekali dengan melakukan sosialisasi dengan cara membagikan hasil survei gaji SPBU diseluruh kabupaten Banyumas dalam acara bernama “Townhall” dengan menghadirkan pengelola SPBU dan seluruh karyawan SPBU Giriharjo Putra Pratama untuk membahas transparansi gaji dan memberikan informasi tentang kebijakan kompensasi serta mengkomunikasikan dengan jelas kepada karyawan mengenai kriteria dan proses penentuan gaji, serta bagaimana pengelola SPBU dalam merespon hasil survei gaji dan perubahan gaji yang akan diimplementasikan. Pembaharuan gaji harus didasarkan pada penilaian kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, sehingga memberikan pegangan yang lebih kuat dalam menentukan kenaikan gaji yang adil dan berdasarkan prestasi. Jika hasil survei gaji di SPBU Giriharjo Putra Pratama dibawah rata-rata gaji SPBU diseluruh kabupaten Banyumas, pengelola SPBU Giriharjo Putra Pratama harus mengambil tindakan dengan melakukan penyesuaian peningkatan gaji secara proporsional dan adil.

2. Berdasarkan hasil analisis kuesioner penelitian terdapat karyawan yang mempersepsikan tidak positif pada variabel kompensasi finansial terkhusus pada dimensi *Salaries* karyawan merasa gaji yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok. Saran kepada perusahaan untuk dapat mengembangkan struktur penggajian dengan memastikan keadilan individual berdasarkan gaji pokok yang dapat meningkat sesuai dengan lama bekerja di dalam perusahaan dan struktur kenaikan jabatan. Contoh struktur kenaikan jabatan pada jabatan operator, kasir, admin, pengawas SPBU Giriharjo Putra Pratama :

- Struktur kenaikan gaji berdasarkan lama bekerja :
 1. Karyawan yang bekerja selama 1 hingga 3 tahun akan mendapatkan kenaikan gaji sebesar 5% dari gaji pokok sebelumnya setiap tahun
 2. Karyawan yang bekerja selama 4 hingga 6 tahun akan mendapatkan kenaikan gaji sebesar 7% dari gaji pokok sebelumnya setiap tahun
 3. Karyawan yang bekerja selama 7 tahun atau lebih akan mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 10% dari gaji pokok sebelumnya setiap tahun
- Contoh implementasi dalam jabatan di SPBU Giriharjo Putra Pratama:
 1. Pengawas SPBU : Gaji pokok awal 1 hingga 3 tahun Rp 2.500.000
 - Setelah 3 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 5% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.625.000
 - Setelah 6 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 7% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.810.000
 - Setelah 10 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 10% dengan total gaji pokok sebesar Rp 3.000.000
 2. Operator : Gaji pokok awal 1 hingga 3 tahun Rp 2.199.000
 - Setelah 3 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik,

mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 5% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.310.000

- Setelah 6 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 7% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.520.000
 - Setelah 10 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 10% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.770.000
3. Admin : Gaji pokok awal 1 hingga 3 tahun Rp 2.300.000
- Setelah 3 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 5% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.310.000
 - Setelah 6 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 7% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.520.000
 - Setelah 10 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 10% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.770.000
4. Kasir : Gaji pokok awal 1 hingga 3 tahun Rp 2.199.000
- Setelah 3 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 5% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.310.000
 - Setelah 6 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 7% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.520.000
 - Setelah 10 tahun bekerja dengan penilaian kinerja baik, mendapatkan kenaikan gaji pokok sebesar 10% dengan total gaji pokok sebesar Rp 2.770.000

Kenaikan gaji harus berdasarkan pada penilaian kinerja dengan melihat tingkat tidak masuk tanpa keterangan, tingkat keterlambatan dan kepatuhan karyawan dalam mentaati SOP yang telah dibuat. Dengan melihat seberapa sering karyawan melakukan pelanggaran dan kepatuhan

terhadap SOP dapat menjadi penilaian kinerja yang dapat menjadi dasar pengambilan keputusan apakah karyawan layak mendapatkan kenaikan struktur penggajian atau tidak

3. Berdasarkan hasil analisis kuesioner penelitian terdapat karyawan yang mempersepsikan tidak positif pada variabel kompensasi finansial terkhusus pada dimensi *Salaries* karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan performa kerja, jika terjadi pelanggaran karyawan akan mendapatkan potongan gaji sesuai pelanggaran yang diperbuat. Saran kepada perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang adil dan transparan berkaitan dengan performa kerja dan kompensasi. Untuk mengukur performa kerja karyawan penulis mengusulkan menerapkan program **Assesment Evaluasi Kinerja**, evaluasi kinerja akan dilakukan setiap 6 bulan sekali pada bulan Juni dan Januari di tiap tahunnya, **Assesment Evaluasi Kinerja** menerapkan beberapa kriteria penilaian dan karyawan akan mendapatkan skor total berdasarkan hasil evaluasi.

Contoh penerapan **Assesment Evaluasi Kinerja** menggunakan metode penilaian 360 derajat dengan komposisi *self assesment*, penilaian atasan, penilaian rekan kerja). Contoh lembar penilaian pada jabatan operator SPBU :

Assesment Evaluasi Kinerja

Lembar penilaian harus diisi dengan objektif dan berdasarkan pengalaman bekerja dengan karyawan yang dinilai

Penilaian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang

Cara menjawab :

Sangat Negatif

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Positif

Berikan tanda (O) pada setiap jawaban yang anda yakini benar

Data diri

Nama : ...

Jabatan : ...

Periode assesment : ...

Self Assesment

1. Ketrampilan teknis pengoperasian alat (nozzle, dispenser, pembayaran digital seperti mesin EDC, mesin scan barcode *My Pertamina*)

Tidak terampil

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat terampil

2. Pelayanan kepada konsumen

Tidak ramah

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat ramah

3. Datang tepat waktu

Tidak tepat waktu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Selalu tepat waktu

4. Keselamatan lingkungan area pengisian

Tidak aman

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat aman

5. Tanggung jawab dan kerjasama

Tidak bertanggung jawab

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat bertanggung jawab

Penilaian Atasan (dijawab oleh pengawas SPBU)

Nama yang dinilai : (...)

1. Ketrampilan teknis pengoperasian alat (nozzle, dispenser, pembayaran digital seperti mesin EDC, mesin scan barcode *My Pertamina*)

Tidak terampil

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat terampil

2. Pelayanan kepada konsumen

Tidak ramah

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat ramah

3. Datang tepat waktu

Tidak tepat waktu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Selalu tepat waktu

4. Keselamatan lingkungan area pengisian

Tidak aman

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat aman

5. Tanggung jawab dan kerjasama

Tidak bertanggung jawab

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat bertanggung jawab

Penilaian Rekan Kerja

Nama yang dinilai : (...)

1. Keterampilan teknis pengoperasian alat (nozzle, dispenser, pembayaran digital seperti mesin EDC, mesin scan barcode *My Pertamina*)

Tidak terampil

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat terampil

2. Pelayanan kepada konsumen

Tidak ramah

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat ramah

3. Datang tepat waktu

Tidak tepat waktu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Selalu tepat waktu

4. Keselamatan lingkungan area pengisian

Tidak aman

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat aman

5. Tanggung jawab dan kerjasama

Tidak bertanggung jawab

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat bertanggung jawab

Total Skor penilaian

Skor Responden

1. Keterampilan teknis pengoperasian alat (nozzle, dispenser, pembayaran digital seperti mesin EDC, mesin scan barcode *My Pertamina*) =
2. Pelayanan kepada konsumen =
3. Datang tepat waktu =
4. Keselamatan lingkungan area pengisian =
5. Tanggung jawab dan kerjasama =

Rata-rata Skor Responden

1. Keterampilan teknis pengoperasian alat (nozzle, dispenser, pembayaran digital seperti mesin EDC, mesin scan barcode *My Pertamina*) = (Total skor responden) /5
2. Pelayanan kepada konsumen = (Total skor responden)/5
3. Datang tepat waktu = (Total skor responden) /5
4. Keselamatan lingkungan area pengisian = (Total skor responden) /5
5. Tanggung jawab dan kerjasama = (Total skor responden) /5

Interpretasi hasil :

1. Keterampilan teknis pengoperasian alat (nozzle, dispenser, pembayaran digital seperti mesin EDC, mesin scan barcode *My Pertamina*) =
2. Pelayanan kepada konsumen =
3. Datang tepat waktu =
4. Keselamatan lingkungan area pengisian =
5. Tanggung jawab dan kerjasama =

Masukan perbaikan =

Contoh Total Skor penilaian

Skor Responden

1. Keterampilan teknis pengoperasian alat (nozzle, dispenser, pembayaran digital seperti mesin EDC, mesin scan barcode *My Pertamina*) = 14
2. Pelayanan kepada konsumen = 20
3. Datang tepat waktu = 9
4. Keselamatan lingkungan area pengisian = 18
5. Tanggung jawab dan kerjasama = 15

Rata-rata Skor Responden

1. Keterampilan teknis pengoperasian alat (nozzle, dispenser, pembayaran digital seperti mesin EDC, mesin scan barcode *My Pertamina*) = $14/5 = 2,8$
2. Pelayanan kepada konsumen = $20/5 = 4$
3. Datang tepat waktu = $9/5 = 1,8$
4. Keselamatan lingkungan area pengisian = $18/5 = 3,6$
5. Tanggung jawab dan kerjasama = $15/5 = 3$

Interpretasi hasil :

1. Keterampilan teknis pengoperasian alat (nozzle, dispenser, pembayaran digital seperti mesin EDC, mesin scan barcode *My Pertamina*) =
 - Karyawan perlu meningkatkan pengetahuan mengenai pengoperasian alat
2. Pelayanan kepada konsumen =
 - Karyawan sudah memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, pertahankan pelayanan yang baik kepada konsumen
3. Datang tepat waktu =
 - Karyawan perlu meningkatkan kedisiplinan waktu
4. Keselamatan lingkungan area pengisian =
 - Tingkatkan kembali keamanan di area pengisian
5. Tanggung jawab dan kerjasama =
 - Karyawan sudah memiliki tanggung jawab dan kerjasama yang baik, tingkatkan hubungan kerjasama dengan sesama pekerja

Masukan perbaikan =

Karyawan perlu meningkatkan pengetahuan mengenai alat-alat yang dipakai melayani konsumen, karyawan harus meningkatkan disiplin terhadap waktu, karena dengan datang terlambat dan tidak masuk tanpa keterangan akan mempengaruhi operasional perusahaan, tingkatkan kembali kedisiplinan terhadap waktu, bekerja di area yang mudah terbakar meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan, karyawan perlu memperhatikan keselamatan dalam area pengisian bahan bakar.

Dengan melakukan proses **Assesment Evaluasi Kinerja** diharapkan karyawan menjadi lebih giat dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dan dapat mengukur kinerja secara adil dan transparan.

4. Berdasarkan hasil analisis kuesioner penelitian terdapat karyawan yang mempersepsikan tidak positif pada variabel motivasi kerja terkhusus pada dimensi *Level of Persistence* karyawan merasa tidak memiliki dorongan untuk memperbaiki performa kerja mereka. Saran kepada perusahaan untuk dapat memberikan dukungan kepada karyawan dengan cara memberikan program pelatihan dan program motivasi untuk mendorong karyawan untuk mencapai performa yang lebih baik. Penulis memberikan contoh pelatihan kepada operator SPBU karena operator yang langsung berhadapan dengan konsumen.

Contoh program pelatihan **Pelayanan kepada konsumen**

Tujuan : Meningkatkan ketrampilan pelayanan konsumen dan cara berkomunikasi yang efektif dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan konsumen

Isi pelatihan :

1. Komunikasi :

pelatihan mengembangkan komunikasi dengan bahasa Indonesia yang sopan dan baku, pengembangan keterampilan komunikasi yang efektif meliputi intonasi suara dan penggunaan kata-kata yang positif

2. Etika pelayanan kepada konsumen:

Karyawan diberikan pelajaran mengenai pentingnya etika pelayanan pelanggan, seperti kesopanan, keramahan, responsif terhadap kebutuhan pelanggan

3. Menangani keluhan pelanggan:

Karyawan dilatih untuk menerima keluhan pelanggan dan menangani dengan empati untuk memberikan solusi yang memuaskan

4. Penangan situasi darurat:

Karyawan diajarkan untuk menghadapi situasi yang mencekam, seperti konsumen yang komplain, marah dan situasi jika terjadi kebakaran di area pengisian bahan bakar.

Contoh program **pelatihan Administrasi**

Tujuan : Meningkatkan keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan dalam proses pembayaran menggunakan metode non tunai dan metode tunai.

Isi Pelatihan :

1. Penggunaan alat pembayaran non tunai (EDC, QR, *LinkAja*):

Karyawan dilatih menggunakan alat pembayaran non tunai dengan mendatangkan teknisi dari tiap alat pembayaran dengan menjelaskan cara pengoperasian meliputi cara menginput kartu debit, cara memasukan nominal angka transaksi, cara memberikan struk pembelian kepada konsumen.

2. Penanganan pembayaran uang:

Pelatihan yang akan diberikan mencakup cara menghitung kembalian uang, cara menghitung uang dengan cepat

3. Penggunaan mesin barcode *My Pertamina* :

Petugas akan dilatih cara memindai barcode untuk setiap transaksi pembelian Peralite dan Solar, karena termasuk dalam Bahan Bakar bersubsidi. Setelah melakukan pemindaian barcode akan melakukan

penginputan plat nomor kendaraan dan melakukan verifikasi.

Dengan adanya program pelatihan tersebut diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk mendorong kinerja untuk mencapai performa kerja yang lebih baik lagi dan semakin terpacu untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi kesalahan dalam bekerja.

5. Berdasarkan hasil analisis kuesioner penelitian terdapat karyawan yang mempersepsikan tidak positif pada variabel motivasi kerja terkhusus pada dimensi *Level of Persistence* ketika karyawan tidak memiliki tanggung jawab untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dan menjaga keamanan uang dari hasil penjualan. Saran kepada perusahaan untuk lebih menghargai karyawan yang menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik, termasuk dalam menjaga keselamatan, kesehatan kerja dan keamanan uang, dengan cara membuat program untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta menjamin keamanan dengan cara mewajibkan seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta wajib mengikuti pelatihan pertahanan diri dikarenakan karyawan yang bekerja di bagian operator memegang uang yang cukup banyak sehingga memerlukan pelatihan untuk membela diri jika terjadi hal yang tidak diinginkan. Contoh implementasi program pelatihan K3

Contoh program pelatihan **Penanganan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Tujuan : Meningkatkan kesadaran dan pengetahuan karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan SPBU untuk mencegah kecelakaan dan risiko dengan bekerja sama dengan petugas DAMKAR (Pemadam Kebakaran).

Isi pelatihan :

1. Identifikasi potensi bahaya :
Operator akan diajarkan oleh petugas damkar cara mengidentifikasi potensi bahaya di area pengisian seperti tumpahan bahan bakar, bahan yang mudah terbakar, risiko kebakaran dan potensi ledakan.
2. Prosedur penanganan kondisi darurat :

Petugas damkar akan memberikan arahan mengenai prosedur evakuasi dan penanganan keadaan darurat seperti kebakaran, keboran dan ledakan yang memerlukan tindakan cepat untuk menyelamatkan diri dan konsumen

3. Pelatihan penggunaan APAR (Alat Pemadam Api Ringan)

Operator akan diberikan pengetahuan cara menggunakan APAR dengan mengidentifikasi tahapan awal sebelum api berkembang menjadi lebih besar dan sulit untuk dikendalikan dengan cara melakukan evaluasi situasi kebakaran, melakukan peringatan kepada konsumen, cara menggunakan APAR yang baik dan benar.

6. Saran kepada perusahaan untuk melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala oleh pengelola SPBU dengan melakukan survei selama 1 tahun sekali. Agar dapat diimplementasikan langsung penulis memberikan contoh **Survei Kepuasan Karyawan**

Survei Kepuasan Karyawan

Lembar penilaian ini harus dijawab dengan jujur

Tujuan survei ini untuk mengetahui dan mengevaluasi kebijakan perusahaan

Kontribusi Bapak/Ibu sekalian sangat penting untuk memajukan SPBU Giriharjo Putra Pratam ke arah yang lebih baik.

Identitas dirahasiakan sehingga pengisian survei tidak berpengaruh terhadap performa kinerja saudara

Cara menjawab :

Sangat Negatif

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Positif

Survei

1. Lingkungan Kerja

Sangat tidak menyenangkan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat menyenangkan

2. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

Sangat tidak seimbang

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat seimbang

3. Komunikasi dengan sesama karyawan

Sangat tidak efektif

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat efektif

4. Apresiasi atas kontribusi kerja

Tidak ada sama sekali

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Banyak apresiasi

5. Kesempatan mengembangkan karir

Sangat terbatas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat luas

6. Gaji pokok

Sangat tidak memuaskan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat memuaskan

7. Bonus

Sangat tidak memuaskan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat memuaskan

8. Pemotongan gaji jika terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan

Sangat tidak setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat setuju

9. Pengawasan pada saat jam operasi

Sangat tidak membantu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat membantu

10. Kesempatan untuk memberikan masukan perbaikan dan pendapat

Tidak pernah dilakukan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sering dilakukan

11. Perasaan bangga menjadi bagian dari SPBU Giriharjo Putra Pratama

Sangat tidak bangga

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat bangga

Survei ini dapat memberikan wawasan mengenai persepsi karyawan tentang kepuasan terhadap sistem yang telah diterapkan dan melakukan evaluasi dari hasil survei tersebut serta menjadi tolak ukur apakah kebijakan yang diperbaiki sudah terjadi perkembangan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahim, A. R. (2019). Intrinsic Motivation and Employee Discipline in Public Organizations: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(4), 555-563.
- Adriansyah, R. (2018). Strategi Pengembangan SPBU dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus di SPBU Wilayah Jakarta Timur). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(1), 32-47.
- Andy Wijaya, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal : Sultan Ist* Issn : 2338-4328 Vol.3, No.1.
- Ariely, D. (2016). *Pay It Forward: How One Simple Idea Can Change Your Life and Maybe Even the World*.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice Improving Performance Ththrough Reward (3rd ed)*. Kogan Page.
- Armstrong, M. (2014). *In A Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed., p. 112)*. Kogan Page.
- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research (14th ed)*. Cengange Learning.
- Banyumas, D. P. (2020). *Laporan Data Kendaraan Bermotor Tahun 2020*. Kabupaten Banyumas: Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.
- Banyumas, P. K. (2017). *Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Retribusi Jasa Usaha Penyediaan Bahan Bakar minyak (BBM) pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Minyak*. Kabupaten Banyumas: Pemerintah Kabupaten Banyumas.
- Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- Cascio, W. F. (2018). *In Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits (8th ed., p. 555)*. McGraw Hill: The Business School University of Colorado Debver.

- Creswell, J. W. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (4th ed)*. USA: Sage Publication.
- Desi Kristianti, 2019. Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th ed)*. Pearson Education.
- Djibran, LA (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Katalogis, jurnal.untad.ac.id, <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/8953>
- Fauzan, Muhammad (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (SEBUAH KAJIAN EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA STUDI KASUS PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG PEMATANGSIANTAR). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), ISSN 1411-9900, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, <<https://doi.org/10.18196/jesp.18.1.3781>>
- Edy Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- George, M. J. (2012). *Understanding and Managing Organization Behaviour (6th ed)*. Pearson.
- Hair, J. F. (2019). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. Pearson Education.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hirmansah, A (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting) e-journal.potensi-utama.ac.id*, <<http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/Accumulated/article/view/1545>>
- Judge, T. A. (2015). Relationship of Core Self Evaluations Traits Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta Analysis.
- Kurniasari, Rani, & Maulana, Ikhsan (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan

- Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus: Puskesmas Kadugede Kuningan Jawa Barat). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2), 249-254, ISSN 2550-0791, Universitas Bina Sarana Informatika, <<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6134>>
- Khasanah, N (2014). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPERIBADIAN GURU AKUNTANSI SMK SE *Journal of Economic Education*, journal.unnes.ac.id, <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jeec/article/view/6654>
- Krisnawati Ni Komang., Wimba I Gusti Ayu (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem. *Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Journal*, 3 (3), 489-500
- Jufrizen, J. &. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 844-859.
- Krosnick, J. A. (2019). Question and Questionnaire Design. *Handbook of Survey Research*.
- Lestari, A., Rusman, T., & Maydiantoro, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 69-80.
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behaviour: An Evidence Based Approach* (10th ed). McGraw Hill.
- Martocchio, J. J. (2017). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach* (9th ed). Boston, MA: Pearson.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Migas, S. (2021). *Laporan Data Industri SPBU di Indonesia*.
- Milkovich, G. T. (2017). *Compensation* (12th ed). New York: McGraw Hill

Education.

- Muharsih, Lania (2016). ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT RAWAMANGUN JAKARTA TIMUR. PSYCHOPEDIA : Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, 1(1), ISSN 2580-9598, Universitas Buana Perjuangan Karawang, <<https://doi.org/10.36805/psikologi.v1i1.39>>
- Permatasari, D. S. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *agisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 19-34.
- Prices, G. P. (2021). Global Petrol Stations Market Sizr, Share & Trends Analysis Report by Type (Convenience Store, Online), by Ownership (Independent, National Oil Company), by Region, and Segment Forecast 2021-2028. Grand View Research 2021.
- Putra, KGAD, Gusti, I, Wimba, A, & ... (2022). Pengaruh Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial terhadap Disiplin Kerja. *WidyaAmrita: Jurnal*, ejournal.unhi.ac.id, <<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1877>>
- Rahayu, S. (2018). Analisis Peluang Usaha SPBU (Studi Kasus : SPBU X Kota Y). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1-15.
- Rafsanjani, R, & Imron, M (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Rekognisi Manajemen*, ejournal.unisnu.ac.id, <<https://ejournal.unisnu.ac.id/JRM/article/view/2667>>
- Romadhon, R, Subiyanto, ED (2022). KAJIAN EMPIRIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk) and *Applied Research* ojs.unsulbar.ac.id, <<https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar/article/view/1692>>
- Rizal, S. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(1), 117-128.

- R. Wayne Dean Mondy dan Josep J. Martocchio (2017). *Human Resource Management (Global Edition)*. 14th International Edition. United of America : Education Limited.
- Sabarofek, M, & Fachira, F (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Management Business Journal*, journal.feb.unipa.ac.id, <<https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/download/68/43>>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 316-325.
- Singodimedjo dalam (Sutrisno, Edy. 2015). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Simamora, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di SPBU (Studi Kasus pada SPBU di Kota Medan). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1-14.
- Darmawan, Anton (2021). ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA CV. BUMI DELTA MAKMUR., repository.upnjatim.ac.id, <<http://repository.upnjatim.ac.id/3050/>>
- Ustarisman, & Erpidawati, Erpidawati (2020). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN KURANJI KOTA PADANG. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), ISSN 2721-3439, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, <<https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2045>>
- Utamajaya, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 253797.
- Wang, J. W. (2017). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship Between Compensation Package and Job Performance? A Study of Chinese

University Teachers. *Frontiers in Psychology*, 8, 1715.