

PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) DI KABUPATEN BIREUEN

Emi Safrina^{*)}

^{*)}Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim, Bireuen
(email: emisafarina47@yahoo.co.id)

Abstract : *This reseach was conducted to analyze the influence of work discipline, compensation and communication toward job satisfaction and its impact on performance of employees at gas stations in Bireuen Regency. The population of this reseace was all employees of gas stations in Bireuen Regency consted of 121 employees. The total sample of 121 people with census sampling techniques. The sample consisted of was taken by using census sampling. The methode of Data analysis was Structural Equation Modelling (SEM). The results of this reseach indicated that work discipline, compensation and communication influenced significantly on job satisfacation and performance of employees . Job satisfaction is could mediate the influence of work discipline, compensation and communication on performance of employees perfectly or fully.*

Keywords: *Work Discipline, compensation, communication, job Satisfaction, performance employment*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, fokus dari pihak manajemen adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian pada pelaksanaan kegiatan atau aktifitas kerja tersebut. Dengan adanya keharmonisan dan keserasian tersebut, maka dapat tercipta iklim yang kondusif sehingga membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektivitas yang tinggi. Menurut Stoner *et al.* (1996) bahwa “sebuah organisasi adalah pola hubungan banyak hubungan yang saling terjalin secara simultan yang menjadi jalan bagi orang dengan pengarahan manajer, untuk mencapai sasaran bersama”. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) bahwa “organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2013) bahwa “organisasi jika dilihat dari sudut tujuannya dikenal organisasi perusahaan (*businessorganization*) dan organisasi sosial (*publicorganization*).

Organisasi dari SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) dapat dikategorikan pada organisasi perusahaan (*businessorganization*). Sebuah organisasi perusahaan (*businessorganization*) sudah pasti mempunyai tujuan. Menurut Hasibuan (2013) bahwa “Organisasi perusahaan bertujuan untuk mendapatkan laba dan prinsip kegiatannya ekonomis rasional”. Menurut Siagian (2013)

“Bagi suatu organisasi niaga, misalnya, berbagai kegiatan pokok itu menyangkut produksi, pemasaran dan penjualan yang mana perusahaan memperoleh keuntungan sebagai cerminan kemampuan organisasi menghasilkan produk tertentu, baik dalam bentuk barang maupun jasa yang dibutuhkan oleh sekelompok tertentu di masyarakat yang menjadi konsumen dan pelanggannya”.

SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) merupakan sebuah organisasi yang juga mempunyai tujuan yaitu bagaimana organisasi dapat berkembang dari tahun ke tahun. Untuk dapat berkembang, maka diperlukan usaha yang sehat dan mampu menghasilkan laba atau keuntungan. Akumulasi dari laba usaha akan meningkatkan modal sehingga organisasi akan memiliki daya saing dalam meningkatkan usahanya. Untuk mencapai tujuan organisasi dimaksud, maka diperlukan sumber daya yang handal untuk menjalankan roda usahanya. Melalui karyawan inilah aktivitas atau kegiatan usaha organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya. Agar organisasi tetap berjalan dengan baik, maka pihak organisasi merekrut serta mendidik dan melatih para karyawannya yang meningkatkan kompetensinya serta memiliki disiplin dan mampu berkomunikasi dengan baik. Tujuan organisasi memiliki karyawan yang terlatih dan terampil agar mampu melayani para pihak yang berhubungan dengan organisasinya. Karyawan yang bekerja dan berkontribusi bagi organisasi akan diberikan

kompensasi dengan maksud dan tujuan agar mereka mendapatkan rasa kepuasan karena dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga mereka bekerja dengan semangat.

SPBU merupakan perpanjangan tangan dari PT. Pertamina dengan tugas utama melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat berupa bahan bakar minyak. Dalam menjalankan kegiatannya, SPBU tidak terlepas akan kebutuhan fasilitas berupa Area SPBU dan sumber daya manusia berupa karyawan. Karyawan inilah memiliki peranan yang dominan dalam menjalankan aktifitas usaha SPBU sehari-harinya. Maju mundurnya sebuah SPBU tergantung dari upaya dan kerja keras para karyawannya. Hasil kerja keras para karyawan inilah yang disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat naik maupun turun yang dipengaruhi oleh berbagai banyak faktor penyebabnya.

SPBU yang beroperasi di Kabupaten Bireuen juga mengalami terjadinya penurunan kinerja. Penurunan kinerja ditandai dengan melambatnya perputaran penjualan bahan bakar maupun oli yang pada akhirnya dapat mengurangi keuntungan SPBU. Selain itu target penjualan yang dibebankan kepada para karyawan juga sering tidak tercapai dengan berbagai macam alasan penyebabnya.

Menurut Mulyadi (2007) bahwa "kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan". Kinerja karyawan yang masih belum memadai, hal ini ditunjukkan dengan penjualan Bahan Bakar Minyak (BBM) dan Oli yang tidak mencapai target

Dari sisi kepuasan kerja juga terlihat fenomena dimana karyawan belum memiliki kepuasan kerja yang baik. Robbins (2008:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan kesesuaian harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaannya.

Karyawan merasa kurang puas karena besaran upah antara karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dengan karyawan baru mendapat upah (gaji) yang sama. Karyawan menginginkan ada pertimbangan masa kerja dalam pembayaran gaji sehingga karyawan dengan masa kerja lebih lama, mendapat pembayaran gaji lebih besar dari UMR. Selain itu, karyawan merasa tunjangan yang diberikan oleh organisasi masih relatif terlalu kecil

dari harapan mereka yaitu hanya tunjangan hari raya saja. Karyawan menginginkan adanya tunjangan/bantuan makan siang. Adanya gap antara keinginan dan kenyataan pada karyawan menimbulkan rasa ketidakpuasan. Berkaitan dengan promosi, juga belum terjadwal dan terencana dengan baik. Sedangkan dari sisi hubungan dengan rekan sekerja juga belum begitu baik, serta hubungan dengan atasan juga belum berjalan dengan baik karena masih muncul rasa sungkan karyawan terhadap atasannya. Kondisi ini merupakan fenomena yang akan mengganggu kinerja karyawan. Karyawan merasa tidak puas dan bekerja apa adanya.

Fathoni (2006) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan suatu instansi dan norma-norma sosial yang berlaku seperti: sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas, bertanggung jawab atas tugasnya, dan tingkah laku serta perbuatannya sesuai dengan peraturan suatu instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam pelaksanaan aktivitas SPBU setiap hari berlangsung selama 24 jam sehingga diperlukan dukungan dari karyawan berupa kedisiplinannya dalam bekerja. Bila karyawan tidak disiplin atau sering absen, maka aktivitas SPBU dapat terganggu. Ketidakhadiran karyawan akan mengganggu kegiatan SPBU karena kekurangan tenaga yang akhirnya dapat mengganggu kinerja organisasi. SPBU di Kabupaten Bireuen juga tidak terlepas dari ketidakdisiplinan dari karyawannya. Kedisiplinan karyawan pada SPBU di Kabupaten Bireuen belum begitu baik. Hal ini ditandai masih adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja (absen) dengan alasan yang kurang jelas seperti ada acara atau kenduri di kampung tempat tinggalnya atau berbagai macam alasan lainnya. Ketidakhadiran karyawan pada SPBU di Kabupaten Bireuendengan alasan yang kurang jelas.

Ketidakhadiran karyawan tersebut akan berdampak kontribusi kepada organisasi menjadi lebih rendah. Sedangkan data dari kotak saranyang disediakan oleh SPBU, didapat informasi bahwa kehadiran karyawan masih telat atau tidak tepat waktu, mengobrol atau memainkan *handphone* saat melayani konsumen. Perilaku ketidakdisiplinan ini akan membuat penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu serta akan membuat konsumen kecewa yang berdampak dapat menurunkan pendapatan SPBU.

Menurut Dessler (1997) bahwa kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada karyawan dan timbul dari kepegawaiannya. Sedangkan dari segi kesejahteraan, para karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh pihak pengelola SPBU masih belum layak untuk menutupi kebutuhan hidup sehari-hari.

Karyawan merasa upah yang diberikan sesuai UMR tidak sebanding dengan kenaikan harga-harga kebutuhan sehari-hari. Karyawan menginginkan kenaikan gaji berkala setiap tahunnya namun belum dapat dipenuhi oleh organisasi. Di sisi lain, organisasi belum memberikan insentif serta fasilitas bantuan sewa rumah bagi karyawannya. Hal-hal ini menyebabkan gairah dan semangat kerja karyawan menjadi menurun akibat memikirkan pemenuhan biaya kebutuhan sehari-hari. Karyawan ingin mendapat kompensasi yang setimpal sehingga dapat memenuhi kebutuhannya dan akan menumbuhkan semangat kerjanya.

Muhammad (2008) menyimpulkan bahwa “komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”. Bila komunikasi didalam organisasi tidak berjalan dengan baik, maka permasalahan yang ada tidak mendapatkan solusinya. Bila karyawan yang bertugas dalam memantau kecukupan BBM pada SPBU, belum sepenuhnya menyampaikan informasi atau kendala-kendala yang terjadi maka menyebabkan SPBU kehabisan stock dan tidak dapat melayani atau menjual BBM.

Hal ini terjadi disebabkan karena karyawan tidak menyampaikan informasi kepada atasannya maupun kepada rekan lainnya atau ke unit lain yang bertanggung jawab bahwa BBM sudah diambang batas untuk dilakukan pengisian kembali. Selain itu kualitas media informasi yang tersedia juga belum begitu baik, dimana jadwal pengisian belum terdokumentasi secara teratur.

Adapun SPBU yang terdapat di Kabupaten Bireuen seperti tersaji pada daftar berikut ini:

Tabel. Daftar dan Jumlah Karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen

No	Nama SPBU	Alamat
1	SPBU PT Mitana	Jl. Medan - Banda Aceh KM 225 Bireuen
2	SPBU Sadakata Ukur Arbiana	Jl. Medan - Banda Aceh Leubu, Bireuen
3	SPBU PT Akmal Abadi	Jl. Medan – Banda Aceh, Desa Reuluet Bireuen
4	SPBU PT Amalia Zahwa	Jl. Gayo KM 2, Juli, Bireuen

Sumber : SPBU di Kabupaten Bireuen, 2106.

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa jumlah karyawan yang dipekerjakan di masing-masing SPBU adalah SPBU PT. Mitana mempekerjakan 37 karyawan dengan sistem 3 *shift*, SPBU Sadakata Ukur Arbiana mempekerjakan 23 karyawan dengan sistem 2 *shift*, SPBU PT. Akmal Abadi mempekerjakan 32 karyawan dengan sistem 2 *shift* dan SPBU PT. Amalia Zahwa mempekerjakan 29 karyawan dengan sistem 2 *shift*.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut Newstrom (2007) bahwa Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.

2. Kompensasi

Menurut Dessler dalam Samsuddin (2010: 187) bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

3. Komunikasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 198), menyatakan bahwa komunikasi sebagai pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat”.

4. Kepuasan Kerja

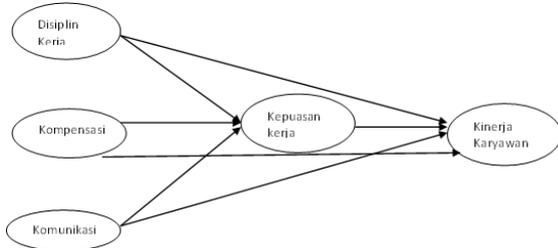
Menurut Robbins (2008: 170) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan kesesuaian harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaannya”.

5. Kinerja Karyawan

Shahzadetal. (2013: 57), (Daft, 2000).” Kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan

untuk mencapai tujuan baik pribadi atau organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



Gambar 3.1. Bagan Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

- H_{a1}: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen
- H_{a2}: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen.
- H_{a3}: Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen
- H_{a4}: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen
- H_{a5}: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen
- H_{a6}: Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen
- H_{a7}: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen
- H_{a8}: Kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin kerja, kompensasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah 3 SPBU yang ada di Kabupaten Bireuen yaitu SPBU PT Mitana No. 14.242.460 Jl. Medan - Banda Aceh KM 225Bireuen, SPBU Sadakata Ukur Arbiana No. 14.242.437, Jl. Medan - Banda Aceh Leubu Bireuen, SPBU PT Akmal Abadi No. 14.241.431 Jl. Medan – Banda Aceh, Desa Reuluet Bireuen dan SPBU PT Amalia Zahwa No. 14.242.474 Jl. Gayo KM 2, Juli, Bireuen. Sedangkan objek

penelitian adalah persepsi karyawannya mengenai disiplin kerja, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening SPBU di Kabupaten Bireuen.

2. Populasi dan Sampel

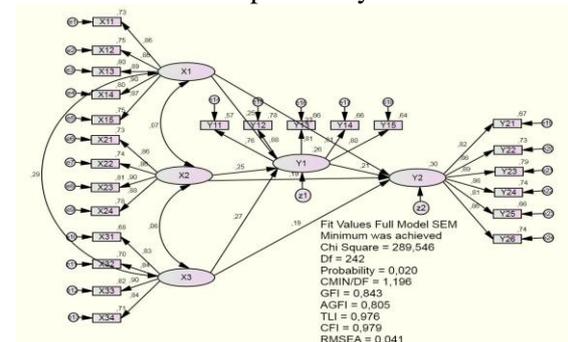
Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan SPBU di SPBU Kabupaten Bireuen dengan jumlah sebanyak 121 orang pegawai dengan penarikan sampel dengan teknik sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel.

3. Metode Analisis Data

Setelah data hasil pengisian kuisioner atas pertanyaan yang diajukan telah dikumpulkan, maka data akan dianalisa dan diolah dengan metode analisis data yang disebut metode analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan alat bantu berupa aplikasi software AMOS (*Analysis of Moment Structure*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olahan data melalui bantuan software Amos didapat hasil yaitu:



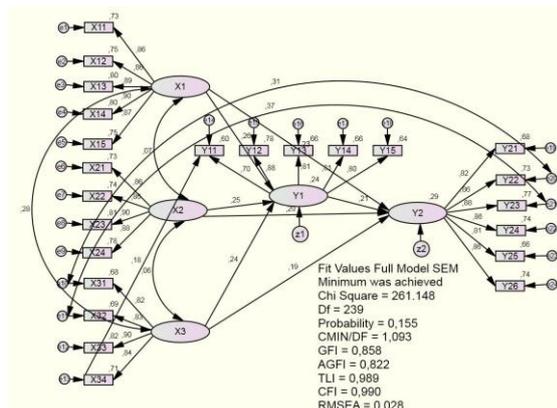
Kriteria *Goodness of fit Index* atas *Full* model penelitian disajikan pada Tabel berikut ini:

Kriteria *Goodness of fit Index* Model *Full* Penelitian

<i>Goodness of fit Indeks</i>	<i>Cut Off Value</i>	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 Chi- Square Statistik	Df, $\alpha = 0,05$	289,546	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,020	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,196	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,843	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,805	Marginal
TLI	$\geq 0,90$	0,976	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,979	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,041	Baik

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan nilai χ^2 Chi-Square sebesar 289,546 dengan nilai $p = 0,020$ yang signifikansinya di bawah $p = 0,05$. Nilai *ChiSquare* yang dihasilkan dengan tingkat signifikan $p < 0,05$ menunjukkan bahwa model belum baik. Sedangkan nilai GFI dan AGFI masih berada dalam evaluasi marginal (kurang baik) namun nilai CFI, TLI CMIN/DF dan RMSEA telah memenuhi syarat *Goodness of fit*

Index. Nilai χ^2 Chi-Square yang dihasilkan masih besar sehingga diperlukan modifikasi model, agar mendapatkan nilai χ^2 Chi-Square yang lebih kecil. Nilai χ^2 Chi-Square yang semakin kecil menunjukkan model semakin baik. Hasil pengujian full model penelitian di atas, oleh sistem Amos diberikan saran agar model full penelitian dilakukan modifikasi, sehingga mendapat hasil yang lebih baik.



Gambar Full Model Penelitian setelah dimodifikasi

Kriteria Goodness of fit Index Model Full Model Penelitian Modifikasi yang dihasilkan seperti disajikan pada tabel berikut:

Kriteria Goodness of fit Index Model Full Penelitian setelah dimodifikasi

Goodness of fit Indeks	Cut Off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 Chi-Square Statistik	Df, $\alpha = 0,05$	261,148	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,155	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,093	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,858	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,822	Marginal
TLI	$\geq 0,90$	0,989	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,990	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,028	Baik

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan nilai χ^2 Chi-Square membaik dari sebesar 289,546 dengan nilai probabilitas 0,020 menjadi 261,148 dengan nilai probabilitas sebesar 0,155 yang jauh di atas $p = 0,05$. Sedangkan nilai GFI juga membaik dari 0,843 menjadi 0,858 dan nilai AGFI juga membaik dari 0,805 menjadi 0,822 namun masih memenuhi syarat Goodness of fit Index menunjukkan bahwa model yang dibangun sudah baik.

Hasil pengujian asumsi SEM antara lain Uji Ukuran Sampel, Uji Normalitas Data, Uji Outlier Data, Uji Multikolinieritas dan Singularitas, Uji Construct dan Varian Extracted telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Critical Ratio (CR) dari suatu hubungan kausalitas dengan tingkat signifikansi P (Probability) dari hasil pengolahan SEM sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel Standardized Regression Weights Variabel Penelitian

		Estimasi Parameter			
		Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan Kerja	<--- Disiplin	0,258	0,075	2,784	0,007
Kepuasan Kerja	<--- Kompensasi	0,249	0,063	2,697	0,007
Kepuasan Kerja	<--- Komunikasi	0,240	0,078	2,433	0,015
Kinerja pegawai	<--- Disiplin	0,232	0,082	2,487	0,013
Kinerja pegawai	<--- Kompensasi	0,197	0,069	2,199	0,028
Kinerja pegawai	<--- Komunikasi	0,193	0,084	2,042	0,041
Kinerja pegawai	<--- Kepuasan Kerja	0,206	0,115	2,021	0,043

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan substruktur 1 menjadi sebagai berikut: $Y_1 = 0,258X_1 + 0,249X_2 + 0,240X_3 + z_1$ dan persamaan substruktur 2 menjadi sebagai berikut: $Y_2 = 0,232X_1 + 0,197X_2 + 0,193X_3 + 0,206Y_1 + z_2$

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai CR (Critical Ratio) yang dihasilkan adalah 2,784 dengan tingkat signifikansi P (Probability) sebesar 0,007. Nilai tersebut memenuhi persyaratan nilai CR (Critical Ratio) lebih besar dari 1,96 ($2,784 > 1,96$) dan nilai P (Probability) $< 0,07$ atau lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan dengan P (Probability) = 5% ($0,7\% < 5\%$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 1 yang artinya disiplin kerja memiliki pengaruh atas perubahan kepuasan kerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai CR (Critical Ratio) yang dihasilkan adalah 2,697 dengan tingkat signifikansi P (Probability) sebesar 0,007. Nilai tersebut memenuhi persyaratan nilai CR (Critical Ratio) lebih besar dari 1,96 ($2,697 > 1,96$) dan nilai P (Probability) $<$

0,007 atau lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan dengan P (*Probability*) = 5% ($0,7\% < 5\%$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 2 yang artinya kompensasi memiliki pengaruh atas perubahan kepuasan kerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,433 atau lebih besar dari persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) minimal sebesar 1,96 ($2,433 > 1,96$) dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,015 atau lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan dengan P (*Probability*) = 5% ($1,5\% < 5\%$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 3 yang artinya komunikasi memiliki pengaruh atas perubahan kepuasan kerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,487 atau lebih besar dari persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) minimal sebesar 1,96 ($2,487 > 1,96$) dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,013 atau lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan dengan P (*Probability*) = 5% ($1,3\% < 5\%$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 4 yang artinya disiplin memiliki pengaruh atas perubahan kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,199 atau lebih besar dari persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) minimal sebesar 1,96 ($2,199 > 1,96$) dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,028 atau lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan dengan P

(*Probability*) = 5% ($2,8\% < 5\%$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 5 yang artinya kompensasi memiliki pengaruh atas perubahan kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen..

Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis 6 yang diajukan dalam penelitian ini adalah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,042 atau lebih besar dari persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) minimal sebesar 1,96 ($2,042 > 1,96$) dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,041 atau lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan dengan P (*Probability*) = 5% ($4,1\% < 5\%$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 6 yang artinya komunikasi memiliki pengaruh atas perubahan kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen.

Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis 7 yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai CR (*Critical Ratio*) yang dihasilkan adalah 2,021 atau lebih besar dari persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) minimal sebesar 1,96 ($2,021 > 1,96$) dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,043 atau lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan dengan P (*Probability*) = 5% ($4,3\% < 5\%$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 7 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh atas perubahan kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen. dengan tingkat signifikansi P (*Probability*) sebesar 0,043. Nilai tersebut memenuhi persyaratan nilai CR (*Critical Ratio*) lebih besar dari 1,96 dan nilai P (*Probability*) $< 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis 7 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh atas perubahan kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen.

Pengujian Hipotesis 8

Hipotesis 8 yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai

variabel intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen, dengan rincian:

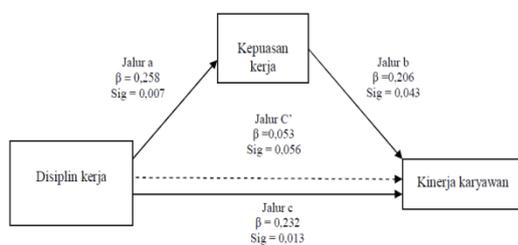
H_{a8.1} : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.

H_{a8.2} : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.

H_{a8.3} : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.

Pengujian Hipotesis 8.1

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat signifikansi melalui bantuan *SobelTestCalculator* pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja didapat nilai signifikansi *One-tailedprobability* sebesar 0,048. Setelah mengetahui nilai signifikansi pengaruh tidak langsung, maka pengujian pengaruh tidak langsung menggunakan metode Baron dan Kenny (1986) seperti gambar di bawah ini:



Gambar: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja secara signifikan.
2. Variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan kerja secara signifikan.
3. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan

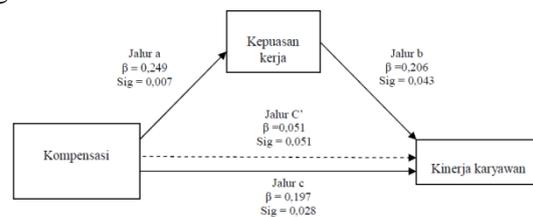
Berdasarkan pengaruh yang telah dikemukakan yaitu variabel *eksogen* juga mampu mempengaruhi variabel *endogen* secara signifikan tanpa melalui variabel *intervening*,

sedangkan pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, maka kesimpulan yang diambil atas pengaruh mediasi adalah parsial. Dengan demikian kepuasan kerja memberikan efek mediasi antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen dengan efek perfect atau full mediation.

Berdasarkan data-data yang dikemukakan di atas, maka kesimpulan atas hipotesis adalah menerima hipotesis 8.1 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

Pengujian Hipotesis 8.2

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat signifikansi melalui bantuan *SobelTestCalculator* pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja didapat nilai signifikansi *One-tailedprobability* sebesar 0,040. Dengan demikian pengujian melalui metode Baron dan Kenny (1986) seperti gambar di bawah ini:



Gambar: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja secara signifikan.
2. Variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan kerja secara signifikan.
3. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan

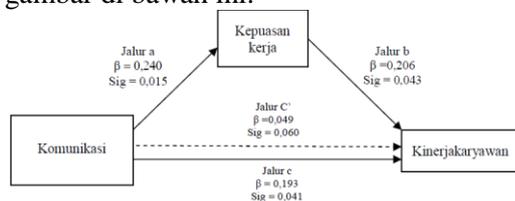
Berdasarkan pengaruh yang telah dikemukakan yaitu variabel *eksogen* juga mampu mempengaruhi variabel *endogen* secara signifikan tanpa melalui variabel *intervening*, sedangkan pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, maka kesimpulan yang diambil atas pengaruh mediasi adalah parsial mediasi. Dengan demikian kepuasan kerja memberikan efek mediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten

Bireuen dengan efek perfect atau full mediation.

Berdasarkan data-data yang dikemukakan di atas, maka kesimpulan atas hipotesis adalah menerima hipotesis 8.2 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.

Pengujian Hipotesis 8.3

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat signifikansi melalui bantuan *SobelTestCalculator* pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja didapat nilai signifikansi *One-tailedprobability* sebesar 0,050. Dengan demikian pengujian melalui metode Baron dan Kenny (1986) seperti gambar di bawah ini:



Gambar: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja secara signifikan.
2. Variabel komunikasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan kerja secara signifikan.
3. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan

Berdasarkan pengaruh yang telah dikemukakan yaitu variabel *eksogen* juga mampu mempengaruhi variabel *endogen* secara signifikan tanpa melalui variabel *intervening*, sedangkan pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, maka kesimpulan yang diambil atas pengaruh mediasi adalah parsial mediasi. Dengan demikian kepuasan kerja memberikan efek mediasi antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen dengan efek perfect atau full mediation.

Berdasarkan data-data yang dikemukakan di atas, maka kesimpulan atas hipotesis adalah menerima hipotesis 8.3 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, didapat hasil pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Semakin baik disiplin kerja pegawai, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Disiplin dalam menjalankan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh karyawan yang menginginkan tercapainya kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Bila karyawan disiplin dalam bekerja, secara otomatis tidak ada angka pengurang atas imbalan yang akan diterimanya sehingga karyawan akan merasa puas.

Hasil dari penelitian ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yang mengemukakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dimana melalui balas jasa akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohimah (2011) dan Putra (2015) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja didapat hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Semakin baik kompensasi yang berlaku pada sebuah organisasi, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari organisasi. Melalui balas jasa berupa kompensasi tersebut, karyawan dapat memenuhi kebutuhan keluarganya sehingga karyawan akan memperoleh kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini telah mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yang mengemukakan bahwa salah satu tujuan kompensasi adalah kepuasan kerja dimana dengan kompensasi para karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya sehingga mendapatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Triyono, Nurdiana (2011) dan Rohimah (2011) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi. Semakin baik komunikasi pada sebuah organisasi, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Seperti kita ketahui dalam berorganisasi, interaksi dengan karyawan lain tidak dapat dihindari. Karyawan sering meminta saran ataupun bantuan dari rekan kerja untuk mengatasi permasalahan yang timbul saat bekerja. Melalui komunikasi baik antara sesama rekan kerja maupun atasan, maka terjadilah koordinasi dan kerjasama dalam bekerja membuat karyawan puas dalam bekerja karena permasalahan yang timbul dapat segera terselesaikan.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan pendapat atau teori yang dikemukakan oleh Gomes (2003) bahwa rekan sekerja dan atasan akan memengaruhi kepuasan kerja. Interaksi dengan rekan sekerja maupun atasan secara umum melalui komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Juwita *etal.* (2013) dan Putra (2015) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan, didapat hasil dengan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin. Semakin baik disiplin kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi membuat peraturan/pedoman yang harus ditaati oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan untuk dapat dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam organisasi. Melalui disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, pastinya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Seperti yang kita ketahui bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku di organisasi tanpa adanya paksaan karena didorong oleh kesadaran diri serta rasa tanggung jawab pegawai. Dengan disiplin akan menimbulkan sikap mematuhi terhadap peraturan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi yang ditunjukkan dengan prestasi kerja atau kinerja. Namun bila pegawai tidak disiplin seperti terlambat, tidak menggunakan waktu secara optimal serta kurang bertanggung jawab maka kinerja atau kontribusinya menjadi lebih rendah.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Werther dan Davis (2003: 433) bahwa dengan kedisiplinan akan dapat membentuk pengetahuan dan tingkah laku pegawai untuk berprestasi dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohimah (2011) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan didapat hasil dengan pengaruh yang

signifikan. Artinya bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya merupakan balas jasa terhadap kontribusi karyawan kepada organisasi. Melalui kompensasi yang baik, maka karyawan akan lebih memberikan kontribusi yang lebih baik lagi melalui kinerjanya. Bila kompensasi tidak memadai akan cenderung membuat karyawan akan mencari tambahan lain untuk memenuhi kebutuhannya sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan kinerjanya.

Hasil ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dale Timpe (1992) bahwa Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan salah satunya adalah sistem upah atau kompensasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Afriza *et al.* (2014) dan Triyono, Nurdiana (2011) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi. Semakin baik komunikasi di sebuah organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi yang dibangun dalam sebuah organisasi merupakan koordinasi antar bagian dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Bila komunikasi dalam sebuah organisasi terhambat, maka permasalahan-permasalahan yang timbul akan sulit diselesaikan yang akhirnya akan mengganggu kinerja. Melalui komunikasi maka segala macam hambatan-hambatan dapat dipecahkan dan dicarikan solusinya.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2008) bahwa dengan komunikasi bertujuan untuk memperbaiki kinerja jika hasilnya kurang baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Juwita *et al.* (2013) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Semakin baik kepuasan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan akan timbul jika hasil prestasinya dihargai karena karyawan merasa telah berkontribusi bagi organisasi. Banyak faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya dengan pemberian kompensasi yang memadai, baik kompensasi secara finansial maupun non finansial. Melalui kompensasi yang baik, maka akan menimbulkan perasaan yang puas dari pegawai. Cerminan dari rasa puas pegawai ditunjukkan dengan sikap yang baik serta prestasi kerja.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2008) menyatakan "Ketika data produktifitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas".

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Triyono, Nurdiana (2011), Juwita *et al.* (2013) dan Putra (2015) menunjukkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

8. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

Adanya pengaruh tidak langsung disiplin, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan SPBU di Kabupaten Bireuen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dimana kepuasan kerja berperan sebagai mediasi parsial hubungan antara variabel disiplin, kompensasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin, kompensasi dan komunikasi mampu mempengaruhi perubahan kinerja

karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015) dan Setiyarti dan Mulyanto (2013) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Triyono, Nurdiana (2011) dan Jumadi *etal.*(2015) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Juwita *etal.* (2013) dan Yuleova *etal.* (2013) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

1. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab 5, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.
3. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.
5. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.
6. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.
7. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.

8. Kepuasan kerja memberikan efek mediasi secara penuh terhadap hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka dapat dirangkum beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen, maka perlu dilakukan penghitungan beban kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka bagi pengelola Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen dapat meninjau kembali besaran kompensasi yang telah diberikan kepada karyawannya.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja, maka pihak pengelola Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen perlu meningkatkan kedisiplinan pegawainya.
4. Untuk meningkatkan kompensasi, maka pihak pengelola Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen perlumeninjau ulang kompensasi yang diberikan berupa apa saja yang telah diberikan dan besarnya.
5. Untuk meningkatkan komunikasi, maka pihak pengelola Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen mencari faktor penyebab komunikasi antar karyawan belum berjalan sebagaimana mestinya.
6. Untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, maka pihak pengelola Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen pihak pengelola Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen juga harus meningkatkan disiplin, kompensasi dan komunikasi pada SPBU di Kabupaten Bireuen.

DAFTAR PUSTAKA

Afriza, Mita., Yunus, Mukhlis. & Musnadi, Sadi. (2014). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai

- Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, No. 4, Vol.3 : 189-198.
- Dessler, Gary., (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomez-Mejia., Balkin., Cardy. (2005). *Management: People, Performance, Change*. McGraw-Hill, New York.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2013). *Manajemen Sumber Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istikomah, Asih Nor., Hidayat, Wahyu. & Widayanto. (2014). Pengaruh Ketrampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Umum). *Diponegoro JournalOfSocialAnd Politik*: 1-12.
- Jumadi., Yunus, Mukhlis., & Amri. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, No. 1: 108-117.
- Juwita, Kristin., Setiawan, Margono. & Sudiro, Achmad. (2013). Analisis Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malang). *e-Journal*, Vol. 5, No.1: 1-14.
- Kreitner & Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat Jakarta.
- Muhammad, Arni. (2008). *Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyadi, (2007). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Penerbit UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Newstrom, John W. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill. New York.
- Triyono, Nurdiana. (2011). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 1, No. 2: 108-115.
- Putra, Dista Aditya. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *e-Journal Program Pascasarjana Unisbank*, Vol. 1 No. 1: 1-11.
- Robbins, Stephens P. (1996). *Perilaku Organisasi 1: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Rohimah, Siti (2011). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. Master Tesis Universitas Esa Unggul.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 3*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Setiyarti, Mini. & Mulyanto. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1 : 49-57.
- Shahzad, Fakhar., Iqbal, Zahid., & Gulzar, Muhammad. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 5, No. 2: 56-64.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stoner, James A.F., Freeman, R.Edward., & Gilbert JR, Daniel R. (1996). *Manajemen Jilid II*, Alih Bahasa: Alexander Sindoro. Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Werther & Davis.(2003). *Human Resources and Personal Management*. Mc Graw Hill, Inc. New York.
- Yuleova, Dodi. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPBD Propinsi Sumatera Barat. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta*. Vol.3, No. 2: 1-10