

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COCO BALI FIBER

R. Gunawan<sup>1</sup>, N.M.Suci<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Singaraja  
e-mail : [rudig5416@gmail.com](mailto:rudig5416@gmail.com), [made.suci@undiksha.ac.id](mailto:made.suci@undiksha.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan dalam menguji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan pada CV Bali Coco Fiber. Penelitian ini menggunakan populasi sejumlah 48 responden yang merupakan karyawan CV Bali Coco Fiber. Metode didalam memngumpulkan data yang dipergunakan adalah kuesioner. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif melalui penggunaan analisis regresi linier berganda. Hasil dari studi memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

**Kata kunci:** disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## Abstract

*This study aims to examine the effect of work discipline and job satisfaction both simultaneously and partially on employee performance at CV Bali Coco Fiber. This study uses a total of 48 respondents who are employees of CV Bali Coco Fiber. The data collection method used is a questionnaire. This research is a quantitative research using multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously*

**Keywords :** work discipline, job satisfaction, employee performance

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai faktor utama yang memiliki peranan terpenting bagi perusahaan guna tercapainya tujuan yang ditetapkan. Hal yang wajib menjadi perhatian oleh pihak perusahaan didalam upaya pencapaian tujuannya yaitu kinerja karyawan. Perusahaan wajib bisa memberi peningkatan hasil bekerja yang didapatkan sedini mungkin agar bisa mendapatkan hasil bekerja yang semakin membaik dikedepannya. SDM sebagai sumber terpenting yang harus dimaksimalkan agar bisa tercapainya suatu tujuan dalam organisasi. Maka dari itu peranan manusia sangat penting didalam kompetisi jangka panjang ataupun pendek pada operasional organisasi, sebuah organisasi mempunyai nilai yang tinggi jika disandingkan pada organisasi yang lain. Supaya bisa menetapkan kesuksesan dan keberlangsungan hidup berorganisasi, pemimpin dituntut untuk menjaga dan berusaha membuat peningkatan SDM yang dimiliki, mencakup untuk peningkatan kerja karyawan.

Selain sumber daya manusia, bagian terpenting untuk perusahaan adalah kinerja yakni suatu hal kompleks yang sebaiknya menjadi fokus perhatian dari masing-masing perusahaan (Sajangbati, 2013). Berhasilnya sebuah perusahaan tentu dipengaruhi dari kinerja para karyawan. Tiap perusahaan tentunya mengusahakan agar bisa memberi peningkatan kinerja karyawannya, melalui keinginan yang dijadikan sebuah sasaran perusahaan bisa terwujud. Meningkatnya kinerja karyawan bisa menjadikan perusahaan semakin maju dan bisa bertahan disuatu persaingan pada lingkungan yang kurang stabil. Maka dari itu, usaha dalam memberi peningkatan kinerja karyawan sebagai tantangan manajemen yang ketat sebab tercapainya suatu sasaran dan keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja SDM yang terdapat didalamnya. Kinerja yakni hasil bekerja yang bisa diwujudkan oleh individu orang maupun kelompok orang didalam sebuah perusahaan, berdasar wewenang dan kewajiban tiap-tiap individu pada rangkaian usaha tercapainya sebuah tujuan perusahaan berdasarkan etika ataupun moral. Bisa diartikan kinerja karyawan adalah bagian terpenting untuk perusahaan. upaya dalam memberi

peningkatan kinerja karyawan, yakni memfokuskan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan bisa memberi pengaruh pada tiap perusahaan, sebab bisa melakukan pengukuran banyaknya karyawan memberikan kontribusi bekerja positif terhadap perusahaan. Kinerja karyawan yang baik bisa dicapai apabila perusahaan bisa mengenal faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja para karyawannya. Umumnya dipengaruhi oleh 3 faktor yakni; motivasi, kepuasan serta disiplin bekerja, sebagai faktor sentral di sebuah perusahaan dan hasil sejumlah studi dijadikan panduan dalam kajian tersebut (Baskoro & Susanty 2012; Sanjangbati, 2013; Nisyak 2016). Kajian studi oleh Zahara (2017) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Bukan hanya itu faktor-faktor yang bisa berdampak pada kinerja, adapun Handoko (2001) menyatakan motivasi, tingkat stres, kondisi pekerjaan, dan sistem kompensasi juga faktornya.

Disiplin kerja sebagai faktor yang bisa berdampak pada kinerja seseorang. Agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya disiplin dalam bekerja dan kepuasan kerja (Zahara dan Hidayat, 2017). Menurut Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja sebagai alat yang dipergunakan oleh manajer dalam berinteraksi terhadap karyawannya supaya mereka memberi ketersediaan untuk merubah tingkah laku dan membuat peningkatan kesediaan dan kesadaran tiap orang dalam menuruti seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang ditetapkan. Tingginya disiplin seseorang dalam menaati segala aturan yang ditetapkan, maka pelaksanaan bekerja bisa memenuhi keinginan yang sudah ditetapkan (Hartatik, 2014). Disiplin sebagai sikap hormat pada ketetapan dan peraturan organisasi, yang terdapat didalam diri seseorang, yang menjadikan mereka bisa mengembangkan dirinya secara sukarela terhadap aturan serta ketetapan dalam lembaga/ instansi (Hamali, 2016).

Kemudian kepuasan kerja juga sebagai faktor yang bisa memberi dampak atas kinerja karyawan yang bisa diukur sampai dimana organisasi bisa mencukupi keperluan dan keinginan karyawannya dalam rangka melakukan tugas dan tanggung jawab. Karyawan yang tidak memperoleh rasa puas dalam bekerja tentunya tidak bisa mencapai taraf kepuasannya dalam bekerja dan bisa berakibat munculnya perilaku yang buruk, misalnya bermalas-malasan didalam mengerjakan pekerjaan mereka. sementara bagi mereka yang merasa puas terhadap pekerjaannya otomatis berusaha agar bisa bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hasibuan (2006) kepuasan bekerja ialah perilaku emosional yang mencintai dan senang terhadap pekerjaan mereka. Rasa puas sebagai dorongan moral, disiplin dan prestasi dalam bekerja yang mendorong tercapainya sasaran yang ingin dicapai oleh setiap organisasi (Hasibuan, 2014).

CV. Bali *Coco Fiber* ialah pabrik serat sabut kelapa yang berlokasi di Penyaringan, Jembrana Bali. Seperti yang diketahui, Jembrana Bali sebagai penghasil kelapa terbanyak dan menghasilkan produk setengah jadi yang diambil melalui suplayer kemudian dilakukan pemrosesan, sesudah itu dilakukan pengiriman keluar kota agar diperiksa dahulu dan langsung diekspor ke China. Serat sabut kelapa dipergunakan selaku material pokok dalam membuat kasur, spon, sofa dan lain sebagainya. Bali *Coco Fiber* mempunyai tiga cabang yakni di Penyaringan, Baluk dan Tabanan dengan 48 karyawan dan didirikan pada tahun 2015. Serat sabut kelapa memberi keuntungan untuk masyarakat disekitaran desa Penyaringan yang bisa menghasilkan kerajinan dan memberi peningkatan nilai ekonomis yang tinggi.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan CV. Bali *Coco Fiber* adalah kuantitas kerja dan tanggung jawab karyawan yang belum maksimal yang disebabkan oleh karyawan yang sering meminta ijin di jam kerja kepada atasan, Hal ini mempengaruhi hasil produksi yang sudah ditargetkan oleh perusahaan tersebut. Diduga faktor yang memberi pengaruh rendahnya kinerja karyawan sebagaimana yang ditemukan pada perusahaan CV. Bali *Coco Fiber* yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan observasi awal

ditemukan bahwa beberapa karyawan masih cenderung datang terlambat. Pada umumnya alasan keterlambatan tersebut disebabkan oleh terlambat bangun, rasa malas dan kurangnya teguran dari atasan sehingga karyawan masih banyak melanggar peraturan. Permasalahan selanjutnya juga terjadi pada rasa puas bekerja yang dirasa oleh tiap karyawan dimana kurangnya memperoleh promosi dari perusahaan. Pimpinan seharusnya memberi peningkatan atas kepuasan dalam bekerja pada karyawannya melalui aspek promosi dan memberikan upah. Hasil itu memperlihatkan bahwasanya pimpinan seharusnya lebih memfokuskan karyawannya melalui pemberian promosi dengan menyesuaikan dari kinerjanya supaya kepuasan karyawan dalam bekerja mengalami peningkatan dan bisa memiliki rasa peduli dalam keinginan menolong karyawan lainnya didalam menyelesaikan tanggung jawabnya ataupun diluar pekerjaannya yang sudah dibebankan. Berdasar latar belakang tersebut, peneliti terdorong dalam melaksanakan penelitian di CV. Bali *Coco Fiber* yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali *Coco Fiber*.

## 2. Metode

Penelitian ini tergolong pada penelitian kuantitatif dengan penggunaan desain penelitian kausal, yaitu meneliti hubungan sebab akibat antar variabel satu dengan variabel lainnya. Pada studi ini yang dijadikan subjek penelitian yakni karyawan CV. Bali *Coco Fiber* dan objek pada studi ini yakni Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam studi ini yang dijadikan populasi ialah keseluruhan karyawan di CV. Bali *Coco Fiber* dengan jumlah 48 orang.

Teknik dalam mengumpulkan data responden mempergunakan metode kuesioner. Kuesioner sebagai teknik dalam mengumpulkan data yang dilangsungkan melalui proses pemberian beberapa pertanyaan yang dituliskan untuk responden guna diberikan jawaban. Kuesioner yang dipergunakan selaku instrument penelitian, metode yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni kuesioner tertutup.

Selanjutnya data kuesioner diuji menggunakan pengujian validitas instrumen dan pengujian reliabilitas instrumen. Validitas menunjuk pada sampai mana instrument bisa dipergunakan dalam mengukur yang ingin diukurnya, sementara reliabilitas ialah mengukur sebuah kuesioner bisa diandalkan atau dipercaya. Analisis data pada studi ini mempergunakan analisis regresi berganda yaitu paradigma yang dibangun tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Pengolahan data dalam studi ini menggunakan program SPSS. Data yang diinput dalam program SPSS yaitu kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat, serta disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda dipergunakan dalam mengetahui terdapat tidaknya pengaruh signifikan dua maupun melebihi dua variabel bebas. Alasan pengkaji mempergunakan analisis regresi linier berganda ialah karena pada studi ini menguji pengaruh dari variabel bebas yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja pada satu variabel terikat yakni kinerja karyawan. Kemudian perolehan pengolahan data yang bisa diperhatikan dalam Tabel 1.

Tabel 1  
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien	Sig	Koefisien Korelasi	R <sup>2</sup>
Disiplin Kerja	0,534	0,001	0,452	0,204
Kepuasan Kerja	0,491	0,000	0,552	0,304

Konstanta	2,469
Sig. F	0,000
R	0,921
R	0,849
2	

Berdasar Tabel 1 didapat hasil nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,469. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $\beta_1$ ) yakni 0,534 dan nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $\beta_2$ ) yakni 0,491. Dengan begitu persamaan regresi diformulasikan yakni:

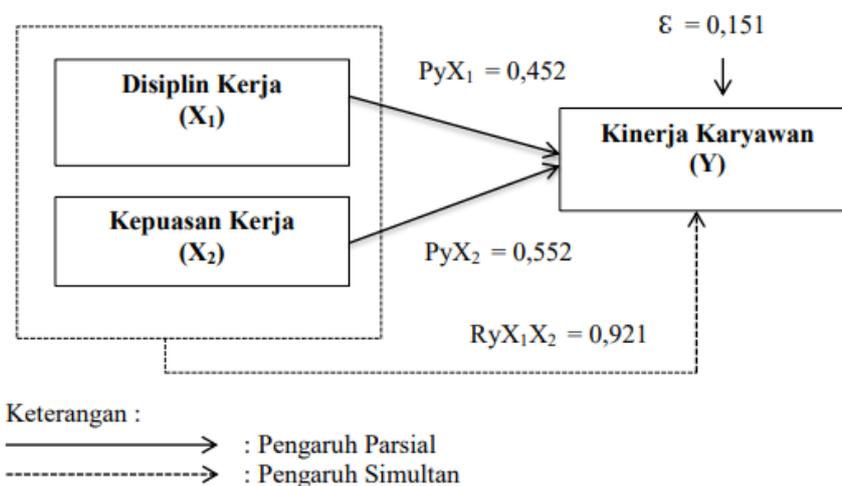
$$Y = 2,469 + 0,534 X_1 + 0,491 X_2 + 0,151\epsilon \quad (1)$$

Berdasar persamaan linier berganda maka bisa diuraikan diantaranya:

Konstanta senilai 2,469 artinya bahwa apabila Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), nilainya sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 2,469.

Nilai koefisien Disiplin Kerja ( $\beta_1$ ) yakni 0,534 diartikan bahwasanya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal inipun mengandung arti bahwasanya tiap adanya kenaikan Disiplin Kerja satu satuan dengan begitu variabel Kinerja Karyawan meningkat senilai 0,534 sehingga menjadi 3,003 ( $2,469 + 0,534$ ), melalui asumsi bahwasanya variabel bebas yang lain tetap.

Nilai koefisien Kepuasan Kerja ( $\beta_2$ ) senilai 0,491 diartikan bahwasanya Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal inipun mengandung arti bahwasanya tiap adanya kenaikan Kepuasan Kerja satu satuan otomatis variabel Kinerja Karyawan meningkat senilai 0,491 sehingga menjadi 2,960 ( $2,469 + 0,491$ ), melalui asumsi bahwasanya variabel bebas yang lain tetap.



Gambar 1. Struktur Hubungan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Coco Fiber

Dari gambar 1 diatas didapat hipotesis penelitian yakni. Hipotesis penelitian pertama “Ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.5 menunjukkan hasil  $R_{yX_1X_2} = 0,921$  dengan p-value  $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$ , yang mengungkapkan bahwasanya menolak  $H_0$  yang diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan sumbangan pengaruh sebesar 84,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 84,9% Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan

sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Maka ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.5 menunjukkan hasil  $PyX_1 = 0,452$  dengan p-value  $0,001 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$  hal ini menyatakan bahwa menolak  $H_0$  yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan sumbangan pengaruh sebesar 20,4%. Maka ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hipotesis penelitian ketiga “Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber”. Berdasarkan rekap hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.5 menunjukkan hasil  $PyX_2 = 0,552$  dengan p-value  $0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$  hal ini menyatakan bahwa menolak  $H_0$  yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan sumbangan pengaruh sebesar 30,4%. Maka ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil studi ini menunjukkan bahwasanya disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber. Meningkatnya kedisiplinan karyawan dan kepuasan karyawan bisa membuat peningkatan kinerja mereka (Prasetyo, 2019). Berdasarkan data deskripsi responden, dapat dilihat bahwasanya dominan karyawan CV Bali Coco Fiber berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia terbanyak yaitu 36 – 46 tahun. Dengan karakteristik tersebut pihak pimpinan CV Bali Coco Fiber dapat menerapkan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian Prasetyo (2019) menyimpulkan bahwasanya disiplin dalam bekerja dan kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan disiplin, maka pekerjaan bisa terselesaikan secara tepat waktu. Bukan hanya itu, tenaga dan waktu juga dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien sehingga berdampak pada tingkat kinerja yang baik. Oleh karenanya perusahaan wajib meningkatkan kedisiplinan para karyawannya supaya kinerja karyawannya dapat meningkat.

Selain memperhatikan kedisiplinan karyawan, CV Bali Coco Fiber juga harus memperhatikan kepuasan kerja dari setiap karyawannya. Saat karyawan merasakan puas dan senang didalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan mereka, otomatis karyawan tersebut bekerja dengan sepenuh hati yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Kedisiplinan yang baik dapat diterapkan oleh karyawan dengan datang tepat waktu serta patuh terhadap peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Selain kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan, perusahaan juga harus mampu memberikan kepuasan kerja dengan pemberian insentif kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ketika kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan baik maka kinerja karyawannya pun dapat membaik. Adapun Zahara (2017) bahwasanya disiplin kerja dan kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber. Kedisiplinan sebagai fungsi operatif manajemen SDM yang sangat penting, sebab makin membaiknya kedisiplinan kerja karyawan, makin tinggi juga prestasi dalam bekerja yang bisa diperolehnya. Dengan tidak adanya disiplin kerja karyawan yang baik, sangat tidak mudah untuk sebuah perusahaan bisa mewujudkan hasil yang semaksimal mungkin, maka disiplin ialah kunci kesuksesan sebuah perusahaan didalam mewujudkan sasarannya (Hasibuan, 2013). Peningkatan kedisiplinan karyawan bisa dilaksanakan melalui penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang bisa disepakati dan ditaati seluruh karyawan. Seperti halnya jam kerja, pakaian saat bekerja, tingkah laku, keramah tamahan terhadap pelanggan dan lain sebagainya. Pihak pimpinan CV Bali Coco Fiber juga dapat memantau tingkah laku karyawan apakah sudah sesuai dengan SOP atau malah melanggar SOP yang ada. Perusahaan juga bisa memberi sanksi pada karyawannya yang tidak menaati aturan demi penertiban karyawan. Ketika seluruh karyawan telah menaati peraturan dan disiplin saat bekerja, maka akan menguntungkan perusahaan

karena kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan. Hal inipun didukung oleh studi yang dilaksanakan Syafrina (2017) yang mengemukakan bahwasanya adanya dampak yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber. Affandi (2016) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja dapat menjadikan kinerja yang meningkat, dengan begitu pekerja yang merasa puas tentunya semakin produktif dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan bekerja (*job satisfaction*) menunjuk dalam perilaku ataupun aksi emosional pada pekerjaan mereka. Adapun Robbins (2012) tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai insting yang baik berkaitan dengan pekerjaan itu, sedangkan individu yang kurang puas mempunyai insting yang buruk terkait pekerjaan mereka. Dengan begitu bisa dinyatakan karyawan yang mempunyai rasa puas pada pekerjaan mereka condong melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka karyawan akan merasa puas. Namun kepuasan tersebut akan semakin terasa ketika ada apresiasi dari pihak atasan dan lingkungan kerja lainnya. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menghargai karyawan yang mempunyai nilai kerja yang bagus agar kinerja tersebut dapat terus dipertahankan. Pemberian apresiasi ini dapat dilakukan dengan memberika pujian berupa kata-kata motivasi maupun bonus berupa kompensasi. Dengan begitu karyawan merasakan kerjanya dihargai dan otomatis nantinya melakukan pekerjaan yang makin membaik. Selain itu pihak atasan juga harus memastikan lingkungan kerja karyawan yang dapat saling membangun bukan saling menjatuhkan satu sama lain agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Ketika perusahaan mampu memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya otomatis kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan. Hal inipun didukung oleh riset dari Lie (2018) mengemukakan bahwasaya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasar hasil dan penjelasan tersebut, bisa disimpulkan dalam penelitian yaitu. (1) Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dengan simultan pada Kinerja Karyawan CV Bali Coco Fiber. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya makin besar derajat disiplin kerja dan kepuasan kerja yang bisa diberikan kepada sebuah perusahaan tentunya makin besar juga tingkat kinerja karyawan. (2) Disiplin Kerja memeberi pengaruh positif dan signifikan dengan simultan pada Kinerja Karyawan CV Bali Coco Fiber. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya makin besar derajat disiplin kerja karyawan otomatis makin besar juga tingkat kinerja karyawan. (3) Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dengan simultan pada Kinerja Karyawan CV Bali Coco Fiber. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya makin besar derajat kepuasan kerja yang bisa diberi dari sebuah perusahaan pada karyawan otomatis makin besar juga tingkat kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat disampaikan yakni, untuk pengkaji berikutnya diharapkan agar bisa memperbarui kembali studi ini melalui penambahan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat memperbanyak teori tentang variabel yang digunakan serta dapat menggunakan teknik analisis data yang lain agar dapat menjadi acuan dari penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat menambahkan wawasan keilmuan terkhusus dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. (2) Bagi pihak CV Bali Coco Fiber diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dari setiap karyawannya dengan cara menerapkan peraturan dan mengawasi setiap karyawan agar mentaati peraturan yang ada, serta mampu memberikan rasa puas kepada karyawan dengan mengapresiasi setiap hasil kerja karyawan agar nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### Daftar Pustaka

Affandi, P. 2016. *Concept & indicator human resources management for management reaserch*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Ardana, I. K., Mujiati W. N., & Utama, I. W. M. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*, Denpasar: Graha Ilmu.
- Baskoro dan Susanty. 2012. "Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)". Jati Undip.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2001a. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* :Vol. 5. No 4.
- Prasetyo, A. A. G. K. dan Sudharma, I. N. 2019. "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". *Jurnal Universitas Udayana*.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-10, Jakarta: Pt. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sajangbati, Ivonne A.S. 2013. "Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung". *Jurnal EMBA*. Vol. 1. (hal. 667-678).
- Sunyoto, Danang, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, edisi pertama, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zahara, Rizki Novriyanti dan Hidayat, Hajan. 2017. "Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam". *Journal Of Applied Managerial Accounting*. Vol. 1. No. 2.