

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CELLULAR WORLD TEUKU UMAR DENPASAR

Kadek Permana Aditya¹, Ni Nyoman Suryani², I Nyoman Mustika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

email : kadekdedit15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengambil objek pada CV. Cellular World Teuku Umar dengan alamat di jalan Teuku Umar No. 60 Denpasar. CV. Cellular World Teuku Umar adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan *handphone*, adapun tipe-tipe *handphone* yang dijual adalah Samsung, oppo, vivo, xiaomi, Huawei dan iPhone. Cellular world memiliki lokasi yang ideal, berada pada pusat area Teuku Umar dan jarak dekat menuju *mall*. CV. Cellular World memiliki 5 cabang lainnya. Dimana jumlah karyawan pada cabang Teuku Umar berjumlah 42 orang yang terdiri dari 26 perempuan dan 16 laki-laki. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Insentif Finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana jika Insentif Finansialmeningkat maka kinerja akan meningkat pula, sebaliknya jika insentif finansial menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika kepuasan kerja meningkat belum tentu kinerja karyawan akan menurun

Kata kunci : Insentif Finansial, Kepuasan kerja dan kinerja.

ABSTRACT

This study takes the object of the CV. Teuku Umar Cellular World with the address at Jalan Teuku Umar No. 60 Denpasar. CV. Cellular World Teuku Umar is a company engaged in the sale of mobile phones, as for the types of cellphones sold are Samsung, oppo, vivo, xiaomi, Huawei and iPhone. Cellular world has an ideal location, in the center of the Teuku Umar area and a short distance to the mall. CV. Cellular World has 5 other branches. Where the number of employees at the Teuku Umar branch is 42 people consisting of 26 women and 16 men. Data collection methods using questionnaires and interviews. The data analysis used in this research is descriptive analysis and inferential analysis. The purpose of this study is to determine the effect of financial incentives and job satisfaction on employee performance. The results of this study indicate that financial incentives have a positive and significant effect on employee performance where if job stress increases, performance will also increase, conversely if financial incentives decrease, employee performance will decrease. Job satisfaction does not have a significant effect on employee performance, meaning that if job satisfaction increases, it does not mean that employee performance will decrease

Keywords : *Financial Incentives, Job Satisfaction and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Kurnia, 2018).

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Bangun (dalam Oktaviani dan Darmo, 2017:374) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena kinerja dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Penelitian (Dewi dan Wibawa, 2016) menyatakan kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek pada CV. Cellular World Teuku Umar dengan alamat di jalan Teuku Umar No. 60 Denpasar. CV. Cellular World Teuku Umar adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan *handphone*, adapun tipe-tipe *handphone* yang dijual adalah Samsung, oppo, vivo, xiaomi, Huawei dan iphone. Cellular world memiliki lokasi yang ideal, berada pada pusat area Teuku Umar dan jarak dekat menuju *mall*. CV. Cellular World memiliki 5 cabang lainnya. Dimana jumlah karyawan pada cabang Teuku Umar berjumlah 42 orang yang terdiri dari 26

perempuan dan 16 laki-laki. Mengingat kasus penjualan menurun di setiap bulannya hal itu disebabkan oleh kerjasama antar karyawan yang kurang baik, fenomena ini menyebabkan produktifitas dan aktivitas di CV. Cellular World Teuku Umar terganggu dan tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. keberhasilan dan dapat mensejahterakan karyawan-karyawannya.

Dari hasil wawancara dengan supervisor CV. Cellular World Teuku Umar didapat informasi bahwa kinerja karyawan masih belum baik, hal itu disebabkan karena karyawan belum bisa bekerjasama antar team dalam bekerja, masih ada karyawan yang pulang mendahului, masih banyaknya karyawan yang bolos kerja, ijin maupun sakit, dan dalam melayani konsumen karyawan belum mampu memberikan pelayanan yang baik.

Dari hasil wawancara peneliti terhadap 15 karyawan Cellular World didapat bahwa karyawan CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar belum merasa puas dengan pemberian bonus dimana karyawan diberikan target perbulannya apabila target yang diberikan sudah mencapai minimal 70% maka bonus akan keluar hanya 50% dan apabila target tercapai 100% maka bonus akan keluar 100%. Akan tetapi, apabila target yang diberikan kurang dari 70% maka bonus tidak akan keluar sama sekali, sehingga karyawan merasa belum puas karena tanpa adanya bonus karyawan hanya menerima gaji pokok tetapi masih dibawah UMK Denpasar dan juga karyawan merasa rugi dengan perjuangan mereka yang sudah lembur tetapi ketika pencapaiannya kurang dari 70% maka karyawan tidak menerima bonus. Hasil penelitian oleh Anggriawan (2015) dalam Utami (2018) insentif memiliki pengaruh yang dominan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering

dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Menurut Lita Wulantika, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan.

Adapun permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah tidak adanya tenggang rasa (*consideration*) sesama rekan kerja dalam hubungan secara fungsional yaitu mencerminkan sejauhmana atasan dapat membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi para pegawai.

Dari uraian fenomena tersebut di atas searah hasil penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Syauta, Eka, Margono, Solimun (2012) dalam Wijaya (2018) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian fenomena tersebut, maka cukup relevan diadakan penelitian dengan judul : Pengaruh Insentif Finansial dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian insentif

(Hasibuan Melayu S.P, 2013:118). Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Lita Wulantika, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut

sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:9), “Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

III. Kerangka berfikir dan Hipotesis

3.1 Kerangka berfikir

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. (Kiswuryanto (2014:22). Menurut Hasibuan (2016) bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

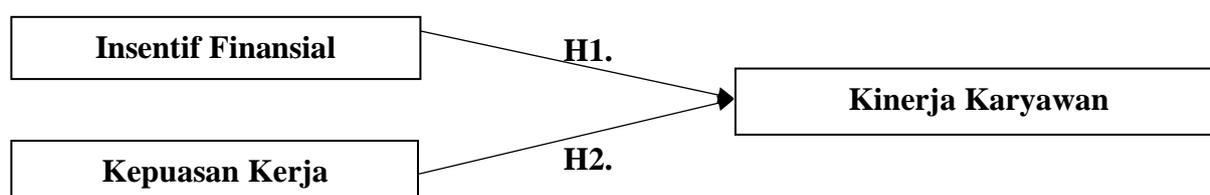
Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Haeruddin, 2017). Menurut (Panggabean, 2010:89) Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja

karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, sebaliknya ketidakpuasan akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian dari kerangka berpikir tersebut diatas maka dalam penelitian ini penulis dapat menggambarkan suatu model penelitian kaitan antara Insentif finansial dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan seperti Gambar 3.1 berikut ini :

Gambar 3.2
Model Penelitian
Pengaruh Insentif finansial Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada CV. Celluler World Teuku Umar Denpasar.



Sumber : Hasil model penelitian peneliti (2020)

3.2 Hipotesis

1. Insentif Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Celluler World Teuku Umar Denpasar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Celluler World Teuku Umar Denpasar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan CV. Celluler World Teuku Umar Denpasar yang berlokasi di Jalan Teuku Umar No. 60 Denpasar. Latar belakang pemilihan lokasi dalam penelitian ini ini dikarenakan adanya temuan masalah yang berkaitan dengan Insentif Finansial, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada CV. Celluler World Teuku Umar Denpasar.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh Insentif Finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

4.3 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Insentif Finansial (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

4.4 Definisi Operasional Variabel

1) Insentif Finansial (X_1)

Insentif Finansial adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan pada CV. Celluler World Teuku Umar Denpasar dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif finansial ini meliputi: berupa bonus, Komisi, profit share dan kompensasi yang dibayar secara periodik kepada karyawan. Menurut Sarwoto (2012: 23), insentif finansial memiliki beberapa indikator yaitu : Bonus, Komisi, Profit Share dan Tunjangan,

2) Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima pada CV. Celluler World Teuku Umar Denpasar,

Hasibuan (2008:202), Indikator Kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Disiplin. Dan Prestasi kerja

3) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2011: 89) kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Seorang Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan

Menurut Sulistyanti, (2010) Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja karyawan antara lain ; Prestasi kerja, Disiplin kerja, Efektivitas dan efisiensi kerja Tanggung jawab, Kehadiran dan Hubungan antar sesama

4.5 Jenis dan Sumber Data

- a) Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif
- b) Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

4.6 Metode penentuan populasi dan sampel

- a) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar, yang berjumlah 42 orang karyawan
- b) Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar, berjumlah 42 Orang, maka dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus bertemu dengan 42 orang.

4.7 Model Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, Wawancara, dan studi Dokumentasi dan membagikan kuesioner kepada responden penelitian.

4.8 Pengujian instrument penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2018:121
2. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dibantu dengan *Software Statical Package of Social Science (SPSS) versi 23.00 for windows*

1. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak
2. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini, digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian.

Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

1. Analisis Regresi linier berganda teknik multivariat yang sering kali digunakan dalam penelitian bisnis, menggunakan lebih dari satu variabel bebas untuk menjelaskan varians dalam variabel terikat
2. Analisis kolerasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel tak terikat dan variabel terikat secara bersamaan
3. Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016;95).

4. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T) digunakan untuk melihat pengaruh masing–masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen)

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menunjukkan semua nilai koefesien kolerasi r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,33$. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian Insentif Finansial (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha Reability coefisien menunjukkan angka lebih besar dari 0,60 maka kontruksi variabel dapat dikatakan reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24635096
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.075
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.463
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: output SPSS

Diperoleh nilai Asymp. Sig (2tailed) 0,983

Yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dimensi Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>
Finansial insentif	0,487	2,054

Vol 2 Nomor 2 Februari 2021

Kepuasan kerja	0,487	2,054
----------------	-------	-------

Sumber: Output SPSS

Bahwa nilai tolerance Insentif Finansial (X_1) sebesar 0,478 Kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,478 Dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel Insentif Finansial (X_1) sebesar 2,054 Kepuasan kerja (X_2)

sebesar 2,054 sehingga semua variabel bebas bernilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.572	.265		2.157	.039
X1	.178	.067	.510	1.663	.091
X2	-.258	.066	-.747	-1.900	.089

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS

Dapat dilihat bahwa nilai sig Insentif Finansial sebesar 0,091 dan kepuasan kerja sebesar 0,089 lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh

signifikan terhadap absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,648	2,293	-	0,718	0,478
Insentif Finansial (X_1)	0,383	0,078	0,660	4,897	0,000
Kepuasan kerja (X_2)	0,230	0,120	0,257	1,908	0,066
R	0,862				
Adjusted R Square	0,726				
F	42,106				0,000

Sumber: Output SPSS

Dari Table di atas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 1,648 + 0,383X_1 + 0,320 X_2$ Adapun Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut.

a) $a = 1,648$, artinya apabila Insentif Finansial (X_1), dan Kepuasan kerja (X_2) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar adalah sebesar 1,648

b) $b_1 = 0,383$ artinya apabila pimpinan dalam perusahaan mampu meningkatkan Insentif Finansial terhadap karyawan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar akan meningkat.

2) Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas yaitu Finansial insentif, dan kepuasan karyawan $\{(X_1), \text{ dan } (X_2)\}$ dengan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui dari besarnya MULTIPLE R yang diperoleh dalam hasil perhitungan pada Tabel 5.13, yaitu positif 0,862.

3) Analisis Determinasi berganda

Adjusted R Square yaitu = 0,726 maka besarnya koefisien adalah 72,6%. berarti Finansial insentif, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karyawan sebesar 72,6%, sedang sisanya 27,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4) Uji t (t-test).

a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Finansial insentif. (X_1)

Standardized Coefficients Beta untuk variabel Insentif Finansial (X_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,660 dan dengan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik Insentif Finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar. signifikan terhadap Kinerja

karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar.

b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kepuasan kerja (X_2)

Standardized Coefficients Beta untuk variabel Kepuasan kerja (X_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,257 dan dengan signifikansinya sebesar $0,066 > 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan hasil penelitian maka simpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Insentif Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar
- Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Saran bagi CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar.
 - Pada variabel Insentif Finansial indikator dengan skor terendah adalah Komisi ($X_{1.2}$) yaitu sebesar 3,88. maka disarankan kepada pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar untuk dapat meningkatkan pemberian komisi supaya lebih ditingkatkan, agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan

prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

b) Pada variabel kepuasan kerja indikator disiplin ($X_{2.4}$) memperoleh skor yang terendah, maka disarankan kepada pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar untuk dapat meningkatkan tingkat disiplin dari pada karyawan yaitu suatu sikap pegawai yang taat dan patul terhadap suatu peraturan yang berlaku. Peningkatan disiplin pegawai secara preventif yang terletak pada disiplin pribadi para karyawan.

2) Bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja karyawan pada pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar agar tetap mengambil variabel yang tidak berpengaruh signifikan yaitu kepuasan kerja, mengingat masih ada sekitar 27,4 persen bahwa Kinerja karyawan pada pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar dipengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Ardeni, Nugroho. (2017). *Konservatisme Akuntansi Di Indonesia*. Vol. 20 No.1. ISSN 1979-6471.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Aji Arif Nugroho, R. W. (2017). *Pengembangan Blog Sebagai Media Pembelajaran Matematika*. Al-Jabar : Jurnal Pendidikan Matematika, Vol. 8, No. 2, Hal. 197-204.
- Arikunto, Suharsini. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambar, Teguh Sulistiyan dan Rosidah, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009.
- Anggriawan, K. H., Djamhuri, H dan M. Djudi Mukzan. 2015. Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 28 No. 1 November 2015.
- Basu, Swastha DH., Irawan. (2012). *Manajemen Pemasaran Modern* Edisi ke-2. Yogyakarta: Liberty Offset.
- Crossman, A. and B. Abou-Zaki, 2003, "Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.18, No.4, pg. 368-376
- Darmadi, Hamid. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dewi, Kadek dan Yasa. 2016. "Pengaruh Good Corporate Governance, Profitabilitas, Likuiditas, dan Solvabilitas terhadap Peringkat

- Obligasi". ISSN: 2302-8556 *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 16.2. Agustus (2016). 1063-1090.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : ALFABETA, CV.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, I. M. (2017). Pengaruh gaji dan intensif terhadap kinerja karyawan dan organisational citizenship behavior (ocb) pada hotel grand clarion di makasar. *Jurnal aplikasi ekonomi dan bisnis*, 2(1), 11-21.
- Husein, Umar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Irawan. (2012). *Manajemen Pemasaran Modern* Edisi ke-2. Yogyakarta: Liberty Offset.
- J. Supranto, (2001). *Metode Riset (Aplikasinya dalam Pemasaran)*, Jakarta, Edisi Keenam / Revisi, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and Impact on Employee Performance and Turnover Intention. *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2, 120-135.
- Kaswan., (2011), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara. 2017. *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja*. JURISMA : *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*.
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Marzuki. 2000. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Madcoms. 2002. *Database Visual Basic 6.0 dengan Crystal Reports*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Nazir , Moh (2006), *Desain penelitian*, Cetakan ke dua, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, P. Stephen, dalam mamik (2015), *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sugiyono, (2012), *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Supardi. (2006), *Penelitian Tindakan Kelas*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Sulistiyawati. (2010). *Asuhan kebidanan pada masa kehamilan*. Jakarta Salemba Medika

Sarwoto. (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Sulistiyanti,(2010:) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Setiawan, Temy & Ahalik. 2014. *Akuntansi Biaya & Manajemen*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.

Syauta, J. H., Eka A. T., Margono S. & Solimun. (2012). The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance (Study af Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69–76

Sanjaya, W. (2016), *Strategi Pembelajaran*, Prenadamedia Group, Jakarta.

Susan Eri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara : JMPI

Sondang P Siagian, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Sutrisno, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN

Wibowo, Edi. 2015. Pengaruh kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dalam

Vol 2 Nomor 2 Februari 2021

jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
Volume 10 (1):Halaman 66-73