

Nadia Rahma

A.W_172010200046 Artikel.pdf

by

Submission date: 02-Sep-2021 08:19AM (UTC+0700)

Submission ID: 1639780326

File name: Nadia Rahma A.W_172010200046 Artikel.pdf (1.04M)

Word count: 3839

Character count: 24352



PENGARUH *TEAMWORK*, LINGKUNGAN KERJA INTERNAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SOLD OUT DISTRO DI TULANGAN SIDOARJO

Nadia Rahma Ayu Wijayanti ¹⁾, Dewi Andriani ^{2*)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

^{2*)}Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email: rahmanadia660@gmail.com , dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of Teamwork, Internal Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Sold Out Distro in Tulangan Sidoarjo. The method used in this research is a quantitative approach method. Sampling in this study was carried out by non probability sampling method with saturated sample technique with the number of respondents as many as 95 respondents who become employees at Sold Out Distro in Tulangan Sidoarjo. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression using the SPSS statistics version 25 program. The results of this study prove that Teamwork partially affect Employee Performance, Internal Work Environment partially affect Employee Performance and Financial Compensation partially affect Employee Performance.*

Keywords - *Teamwork, Internal Work Environment, Financial Compensation, Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Teamwork, Lingkungan Kerja Internal dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Sold Out Distro di Tulangan Sidoarjo. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode non probability sampling dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 95 responden yang menjadi karyawan di Sold Out Distro di Tulangan Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Statistics versi 22. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa Teamwork berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Internal berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.*

Kata Kunci - *Teamwork, Lingkungan Kerja Internal, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

UMKM ialah bisnis yang berjalan dengan sekala menengah dan kecil, bukan juga sebagai anak perusahaan ataupun cabang perusahaan. UMKM juga dapat dideskripsikan sebagai bisnis yang dijalankan individu, rumah tangga, atau badan usaha ukuram kecil. Dari usaha yang berada dirumah sampai usaha grosir, UMKM dapat mengalami perkembangan dengan melihat potensi dari produk yang dimiliki, walau hanya diawali dengan modal minim.

Pada era yang lebih maju saat ini, dapat merubah perkembangan bisnis *fashion* atau pakaian dan dapat dilihat bahwa perkembangan yang pesat saat ini terjadi diberapa negara. Dengan berkembangnya bisnis pakaian atau *fashion* saat ini, dapat memperbesar persaingan antara pelaksana usaha yang sejenis, dengan begitu pelaksana bisnis berlomba-lomba untuk memenangkan persaingan ini. Jika ingin perusahaan memenangkan persaingan ini, perusahaan wajib memperkuat kerjasama tim, pengelolaan lingkungan kerja internal serta penambahan kompensasi finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu perusahaan dapat mengikuti perkembangan zaman saat ini. Dengan adanya kerjasama tim dapat menghasilkan sumber daya yang positif sebab kerjasama tim ialah suatu kelompok bisnis yang individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individunya. Dengan adanya kerjasama tim dapat menghasilkan sumber daya yang positif melalui usaha yang sudah tertata dengan rapi (Robbins dan Timothy, 2008 dalam Simatupang et al., 2019). Kinerja yang telah dicapai oleh sebuah kelompok akan lebih baik dari kinerja perindividu di dalam suatu organisasi. Dengan demikian, *Teamwork* harus lebih efektif lagi agar dapat memberikan dukungan yang lebih baik untuk kinerja karyawan dalam perusahaan.

Ada beberapa aspek tertentu di dalam dunia kerja suatu perusahaan, aspek penunjang yang dapat mendorong berjalannya suatu perusahaan adalah lingkungan kerja internal, karyawan dan lain-lain. Pengertian dari lingkungan kerja menurut Saydam (2000) dalam Satria, et al. (2017) adalah "lingkungan kerja internal ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri". Lingkungan kerja internal merupakan segala

sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalkan musik, kebersihan, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013 dalam Satria, et al. 2017).

Kompensasi finansial untuk karyawan sangatlah penting karena sebagai balas jasa atas apa yang sudah mereka kerjakan. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Timpe, 2006 dalam Giri & Adnyani, 2016). Kompensasi finansial dapat dibayarkan dengan menggunakan dua cara yaitu tidak langsung dan langsung. Kompensasi finansial yang dibayar tidak langsung biasanya berupa asuransi, dana pensiun, liburan yang dibiayai oleh perusahaan dan liburan kerja. Sedangkan, kompensasi finansial yang dibayar secara langsung dapat berupa pembayaran dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi dan insentif (Riyadi, 2011 dalam Giri & Adnyani, 2016).

Kinerja ialah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Wibowo (2007) dalam Agustin (2020), menyatakan bahwa kinerja ialah pengertian dari kata *performance*. *Performance* juga dapat diartikan sebagian dari prestasi kerja atau hasil kerja. Tetapi kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi dilihat dari bagaimana proses pekerjaan berlangsung. *Performance* atau kinerja ialah suatu gambaran tentang tingkatan tercapainya suatu pelaksanaan program kebijakan atau kegiatan untuk mewujudkan tujuan, visi, misi dan sasaran organisasi yang sudah dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja karyawan juga merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban, tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Moeheriono, 2012 dalam Agustin, 2020).

Berdasarkan dengan latar belakang yang diuraikan penulis di atas maka penulis mengajukan sebuah proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh *Teamwork*, Lingkungan Kerja Internal dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo”**.

II. METODE

A. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini berada di *Sold Out Distro* yang terletak di Jl. Raya Kemantren RT 02 RW 02 Tulangan, Sidoarjo, Jawa Timur.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi : Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di *Sold Out Distro* Tulangan Sidoarjo yaitu 95 karyawan.
2. Sampel : Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Besarnya sampel (responden) dalam penelitian ini yaitu sebanyak 95 karyawan *Sold Out Distro*.

C. Jenis dan sumber data

1. Jenis data : Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif, yaitu berupa data yang diangkakan atau *scoring* dan analisisnya menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.
2. Sumber data : Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner

D. Teknik pengumpulan data

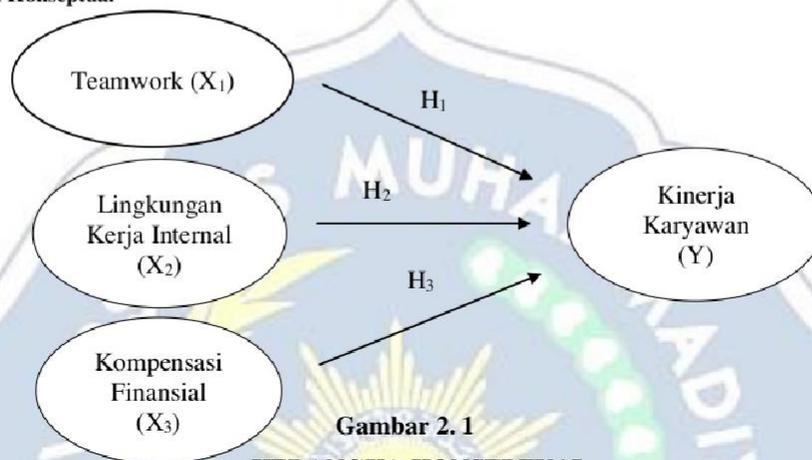
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Menurut (Sugiyono, 2016) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pernyataan atau pertanyaan tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau tidak langsung melalui via online. Dalam penelitian ini, jawaban yang diperoleh responden akan diukur dengan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*

makan variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

E. Teknik analisis data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 22.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1
KERANGKA KONSEPTUAL

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan semmentaranya adalah diduga sebagai berikut:

H₁ = Terdapat pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan.

H₂ = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Internal terhadap kinerja karyawan. H₃ = Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* (X₁), lingkungan kerja internal (X₂), dan kompensasi finansial (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Sosial Science*) versi 22.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.627	2.007		3.800	.000	3.640	11.614					
	Teamwork Lingkungan Kerja Internal	.234	.107	.209	2.190	.031	.022	.446	.269	.224	.204	.954	1.049
	Kompensasi Finansial	.123	.061	.200	2.018	.047	.002	.243	.319	.207	.188	.884	1.132
		.240	.087	.268	2.760	.007	.067	.413	.337	.278	.257	.923	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada tabel 1 diatas, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,627 + 0,234X_1 + 0,123X_2 + 0,240X_3$$

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat interpretasikan sebagai berikut:

a. α = Konstanta = 7,627

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 7,627 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari *Teamwork*, lingkungan kerja internal, dan kompensasi finansial = 0 atau konstan, maka variabel keputusan pembelian adalah sebesar 7,627.

b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,234$

Nilai koefisien sebesar 0,234 menyatakan bahwa peningkatan *Teamwork* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,234.

c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,123$

Nilai koefisien sebesar 0,123 menyatakan bahwa peningkatan lingkungan kerja internal sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,123.

d. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,240$

Nilai koefisien sebesar 0,240 menyatakan bahwa peningkatan kompensasi finansial sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,240.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh-pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya. Adapun pengujian uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.627	2.007		3.800	.000		
Teamwork	.234	.107	.209	2.190	.031	.954	1.049
Lingkungan Kerja Internal	.123	.061	.200	2.018	.047	.884	1.132
Kompensasi Finansial	.240	.087	.268	2.760	.007	.923	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dengan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($95 - 3 - 1 = 91$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66177 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. *Teamwork*

Nilai t_{hitung} sebesar 2,190 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66177. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,190 > 1,66177$) yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,031 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu *Teamwork* (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada *Sold Out* Distro.

b. Lingkungan Kerja Internal

Nilai t_{hitung} sebesar 2,018 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66177. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,018 > 1,66177$) yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,047 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja internal (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada *Sold Out* Distro.

c. Kompensasi Finansial

Nilai t_{hitung} sebesar 2,760 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66177. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,760 > 1,66177$) yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,007 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu kompensasi finansial (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada *Sold Out* Distro.

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R berkisar antara 0 dan 1, yaitu dimana semakin mendekati angka 1 berarti semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Jika sebaliknya nilai semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak sama sekali antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Tabel 3. Uji (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.996	.996	.05780	2.233

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Teamwork, Lingkungan Kerja Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil tabel 4.25 diatas, menunjukkan bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,998 atau (99,8%). Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya lebih dari (50%).

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan tabel 3 yang ada diatas pada uji koefisien korelasi berganda menunjukkan pada tabel nilai *R Square* sebesar 0,996, yang artinya menunjukkan bahwa persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel *Teamwork* (X_1), lingkungan kerja internal (X_2), dan kompensasi finansial (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 99,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.996	.996	.05780	2.233

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Teamwork, Lingkungan Kerja Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 22. Bahwa variabel *Teamwork*, lingkungan kerja internal dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo sebagai berikut :

a. H_1 : *Teamwork* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa *Teamwork* yang dimiliki karyawan *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo tinggi sekali, dengan rata-rata jawaban responden sangat setuju menunjukkan nilai presentase sebesar 36,1% yang dibuktikan dengan karyawan saling berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, karyawan yang saling bertanggung jawab, karyawan memberikan kemampuannya secara maksimal kepada *Sold Out* Distro, Serta karyawan *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo saling bertukar pikiran dan informasi yang didapatkan, sehingga hal tersebut meningkatkan kinerja karyawan yang ada di *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2008) dalam Simatupang et al. (2019), menyatakan bahwa "kombinasi dari beberapa individu dalam satu tim akan menciptakan kinerja yang baik dari setiap karyawan bagi perusahaan". Dengan adanya kerjasama tim, karyawan dapat bertukar pikiran dan informasi untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan sehingga kinerja yang dicapai menjadi lebih baik dari pada kinerja per individu dalam suatu perusahaan.

Hasil pada penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian dari Arifin (2020) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Simatupang et al. (2019) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin kuat kerjasama tim yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. **H₂ : Lingkungan Kerja Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal yang dimiliki karyawan *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo tinggi, dengan rata-rata jawaban responden setuju menunjukkan nilai presentase sebesar 37,4% yang dibuktikan dengan penerangan cahaya lampu yang cukup untuk proses penyelesaian pekerjaan, suhu udara yang sesuai dan baik, ruangan tidak ada suara bising, penggunaan warna dinding yang sudah tepat, ruang gerak yang diperlukan sudah memenuhi kebutuhan karyawan, hubungan antara karyawan telah menciptakan komunikasi yang baik. Serta dengan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan produksi atau pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo dan akan sangat mudah mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wispandono (2010) dalam Anitra (2020) Keterampilan teknik karyawan dalam memproduksi produk yang akan mereka jual dan ketepatan waktu dalam berproduksi yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan jika berjalan dengan baik. Adanya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tersebut akan sangat mudah mencapai tujuan yang perusahaan inginkan.

Hasil pada penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian dari Anitra (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Usman et al. (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan internal terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik lingkungan kerja internal dapat berakibat pada naiknya kinerja karyawan.

c. **H₃ : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang dimiliki karyawan *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo tinggi sekali, dengan rata-rata jawaban responden sangat setuju menunjukkan nilai persentase sebesar 39,7% yang dibuktikan dengan pemberian gaji pokok yang sudah sesuai dengan beban pekerjaan karyawan, mendapatkan upah lembur, mendapatkan insentif apabila telah mendapatkan tambahan jam kerja, tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peran posisi saya di perusahaan, Serta mendapatkan upah lembur jika bekerja melebihi jam kerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada *Sold Out* Distro di Tulangan Sidoarjo. Sebab kompensasi finansial sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) dalam Salit & Netra (2016) menyatakan balas jasa (kompensasi finansial) mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil pada penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian dari Giri & Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa semakin besar kompensasi finansial akan semakin naik dan bagus kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan untuk kedua orang tua serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk saya dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan juga saya mengucapkan terima kasih untuk responden yang telah membantu kegiatan penelitian ini dengan memberikan jawaban yang baik dan benar. Serta untuk seluruh bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sahabat, teman, dan rekan penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

VI. REFERENSI

- [1]Agustin, D. S. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- [2]Anitra, V. (2020). Pengaruh lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan pada PT. *Salim Surya Phone di Samarinda*, 1(3), 1448–1456.
- [3]Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bahaudin Mudhary, Madura*, 2(2), 335–358.
- [4]Giri, I., & Adnyani, I. (2016). Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan amana villas seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 248106.
- [5]Salit, I. G., & Netra, K. (2016). Pengaruh kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel Kuta. 5(5), 3027–3052.
- [6]Satria., M. A. J., Sunaryo., H., & ABS., M. K. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi sae pujan kabupaten malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 51–69.
- [7]Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada restaurant international and convention hall pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.107>
- [8]Sugiyono. (2016a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [9]Sugiyono, P. D. (2016b). *Metode penelitian manajemen* (M. P. Setiyawami, S.H. (ed.)). Alfabeta.
- [10]Usman, C., M. Liando, D., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh lingkungan internal dan eksternal organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah VIII Manado). *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 3(Maret-April), 19–33.

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY
INDEX

18%
INTERNET
SOURCES

14%
PUBLICATION
S

18%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	12%
2	www.scribd.com Internet Source	3%
3	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%
4	ijler.umsida.ac.id Internet Source	2%
5	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%