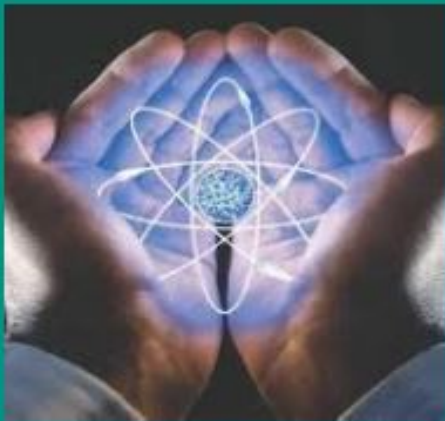


Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Teamwork, Internal Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance

Pengaruh Teamwork, Lingkungan Kerja Internal dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Nadia Rahma Ayu Wijayanti, rahmanadia660@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of Teamwork, Internal Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Sold Out Distros in Tulangan Sidoarjo. The method used in this research is a quantitative approach method. Sampling in this study was carried out using a non-probability sampling method with a saturated sample technique with a total of 95 respondents who became 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 22 program. The results in this study prove that Teamwork has a partial effect on Employee Performance, Internal Work Environment partially affects Employee Performance and Financial Compensation partially affects Employee performance.

Published date: 2021-12-28 00:00:00

Pendahuluan

UMKM ialah bisnis yang berjalan dengan skala 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 masing-masing individu. Dengan adanya kerjasama tim dapat menghasilkan sumber daya yang positif melalui usaha yang sudah tertata dengan rapi [1]. Kinerja yang telah dicapai oleh sebuah kelompok akan lebih baik dari kinerja per individu 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 [2] 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 [2].

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 [3]. 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 [3].

Kinerja ialah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut [4], 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 [4].

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".

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

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

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.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data yang secara langsung dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer pada penelitian ini berasal dari data kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai *Teamwork*, Lingkungan Kerja Internal dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan di *Sold Out* Distro Tulangan Sidoarjo.

Data Sekunder

Data yang didapatkan tidak hanya keperluan suatu riset tertentu saja. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari *Sold Out* Distro Tulangan Sidoarjo yang meliputi struktur organisasi, *Company Profil*, visi misi, beserta jumlah karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Menurut [5] 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 [6] skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *Likert* maka 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.

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.

H₁

H₂

H₃

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Hipotesis

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

H₁ = Terdapat pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan.

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

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.

Coefficients a							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coef	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	Correlations	Collinearity Statistics

		Coefficients			Std. Error	Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.627	2.007	3.800	.000	3.640	11.614						
	Teamwork	.234	.107	.209	2.190	.031	.022	.446	.269	.224	.204	.954	
	Lingkungan Kerja Internal	.123	.061	.200	2.018	.047	.002	.243	.319	.207	.188	.884	
	Kompensasi Finansial	.240	.087	.268	2.760	.007	.067	.413	.337	.278	.257	.923	
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan													

Table 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

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

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat interpretasikan sebagai berikut:

$$\alpha = \text{Konstanta} = 7,627$$

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.

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.

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.

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:

Coefficients a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics

		B		Std. Error	Beta	Tolerance
1	(Constant)	7.627	2.007	3.800	.000	
	Teamwork	.234	.107	.209	2.190	.031
	Lingkungan Kerja Internal	.123	.061	.200	2.018	.047
	Kompensasi Finansial	.240	.087	.268	2.760	.007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Table 2. Hasil Uji Parsial (Uji t) 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 :

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.

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.

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.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998a	.996	.996	.996	.05780	2.233
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Teamwork, Lingkungan Kerja Internal						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Table 3. Uji (R) 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 di atas 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.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998a	.996	.996		.05780	2.233
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Teamwork, Lingkungan Kerja Internal						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Table 4. Uji (R^2) Data diolah menggunakan SPSS versi 22

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 :

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 [1], menyatakan bahwa "kombinasi dari beberapa individu dalam satu tim akan menciptakan kinerja yang baik dari setiap karyawan bagi perusahaan". Dengan adanya kerjasamaitim, karyawan dapat bertukar pandangan 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 [7] yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan [1] yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin kuat kerjasama tim yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

H_2 : 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 [8] Keterampilan teknik karyawan dalam memproduksi produk yang akan mereka jual dan ketepatan waktu dalam memproduksi 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 [8] yang menyatakan bahwa lingkungan internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan [9] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan internal terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik lingkungan kerja internal dapat berakibat pada naiknya kinerja karyawan.

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 [10] 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 [3] yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa semakin besar kompensasi finansial akan semakin naik dan bagus kinerja karyawan.

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

References

1. F. Simatupang, D. Lie, M. Butarbutar, and S. Sisca, "Pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada restaurant international and convention hall pematangsiantar," *Mak. J. Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 50-65, 2019, doi: 10.37403/maker.v5i1.107.
2. M. A. J. Satria., H. Sunaryo., and M. K. ABS., "Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi sae pujan kabupaten malang," *e-jurnal Ris. Manaj. Prodi Manaj.*, pp. 51-69, 2017.
3. I. Giri and I. Adnyani, "Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan amana villas seminyak," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 5, no. 8, p. 248106, 2016.
4. D. S. Agustin, "Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening," *IDEI J. Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 8-18, 2020, doi: 10.38076/ideijeb.v1i1.4.
5. P. D. Sugiyono, *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta, 2016.
6. Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2016.
7. A. Arifin, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *Ekon. dan Bisnis, Univ. Bahaudin Mudhary, Madura*, vol. 2, no. 2, pp. 335-358, 2020.
8. V. Anitra, "Pengaruh lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan pada PT . Salim Surya Phone di Samarinda," vol. 1, no. 3, pp. 1448-1456, 2020.
9. C. Usman, D. M. Liando, and W. Rumawas, "Pengaruh lingkungan internal dan eksternal organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah VIII manado)," *J. Ilmu Sos. Pengelolaan Sumberd. Pembang.*, vol. 3, no. Maret-April, pp. 19-33, 2016.
10. I. G. Salit and K. Netra, "Pengaruh kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel Kuta," vol. 5, no. 5, pp. 3027-3052, 2016.