

## **Pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan jenjang karir terhadap kinerja individu**

**Hizkia<sup>1✉</sup>, Prayekti, Ignatius Soni Kurniawan<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan jenjang karir terhadap kinerja individu. Responden yang diambil adalah 47 karyawan di pelabuhan barang kayan 1, tanjung selor, kabupaten bulungan, Kalimantan utara. Teknik dalam mengambil sampel adalah metode sempel jenuh atau sensus. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner diolah menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan jenjang karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Pimpinan perusahaan memperhatikan kompensasi salah satu sumber yang penting dan utama dalam meningkatkan kinerja individu setiap karyawan dipelabuhan.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja non fisik; kompensasi; jenjang karir; kinerja individu

### ***Effect of non-physical work environment, compensation and career path on individual performance***

#### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of non-physical work environment, compensation and career path on individual performance. Respondents taken were 47 employees at the port of Barang Kayan 1, Tanjung Selor, Bulungan Regency, North Kalimantan. The technique for taking the sample is the saturated sample or census method. Data collected using a questionnaire was processed using multiple linear regression analysis. The results showed that the non-physical work environment, compensation, and career path had a positive and significant influence on individual performance. Company leaders pay attention to compensation, one of the important and main sources in improving the individual performance of each employee at the port.*

**Key words:** *Non-physical work environment; compensation; career path; individual performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan perorangan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi. (Djati, 2003) dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk menferjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar kinerja individu perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercapai karena lingkungan kerja yang memadai, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi kinerja individu, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kinerja individu. mengemukakan bahwa : pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila kinerja individu memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, maotivasi maupun keputusan kerja mereka cenderung akan menurun.

Istilah karir (career) didefinisikan sebagai suatu proses perkembangan seorang individu dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi. (Djati, 2003) menyatakan bahwa jenjang karir (career development) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (workforce requirements) dalam suatu organisasi, dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya dalam hal ini kebutuhan akan pengembangan dan aktualisasi diri, pegawai juga memiliki keinginan untuk meningkatkan potensi dan mengembangkan kemampuan mereka dalam organisasi Liu, 2004:19 (Papatungan, 2013). Terkait dengan hal ini Liu 2004:20 (Papatungan, 2013) menyatakan bahwa. Perusahaan dapat memfasilitasi pembentukan dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan menyediakan peluang pengembangan guna memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi pegawai.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen (beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik) sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh kinerja individu pelabuhan barang kayan I yang berjumlah 47 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel populasi sehingga seluruh kinerja individu di pelabuhan barang kayan I, tanjung selor yaitu sebanyak 47 karyawan dijadikan sampel penelitian. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampel jenuh atau sensus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

**Tabel 1.**

Uji Validitas Lingkungan kerja non fisik

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik	1	0,704	0,372	Valid
	2	0,729		
	3	0,680		
	4	0,699		
	5	0,763		

Tabel 1. dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung > r tabel melalui  $df = (N-2)$  yaitu  $47-2 = 45$  sehingga diperoleh nilai r tabel adalah 0,372. Hal ini berarti keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner variabel Lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

**Tabel 2.**

Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi	1	0,598	0,372	Valid
	2	0,546		
	3	0,623		
	4	0,647		
	5	0,547		

Tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung > r tabel melalui  $df = (N-2)$  yaitu  $47-2 = 45$  sehingga diperoleh nilai r tabel adalah 0,372. Hal ini berarti keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner variabel kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 3.**

Uji Validitas Jenjang karir

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Jenjang karir	1	0,770	0,372	Valid
	2	0,856		
	3	0,926		
	4	0,713		
	5	0,825		

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung > r tabel melalui  $df = (N-2)$  yaitu  $47-2 = 45$  sehingga diperoleh nilai r tabel adalah 0,372. Hal ini berarti keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner variabel jenjang karir dinyatakan valid.

**Tabel 4.**

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja individu	1	0,834	0,372	Valid
	2	0,806		
	3	0,929		
	4	0,832		
	5	0,789		

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung > r tabel melalui  $df = (N-2)$  yaitu  $47-2 = 45$  sehingga diperoleh nilai r tabel adalah 0,372. Hal ini berarti keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner variabel kinerja individu. Dinyatakan valid.

Hasil uji validitas data yang dilakukan seperti yang telah dijelaskan di atas diketahui seluruh item pertanyaan memiliki r-hitung yang lebih besar dari r tabel ( $df= 47-2, df=45$ ) yaitu 0,372. Maka semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Cronbach’s Alpha Based on Standardized Items. Nilai Cronbach’s Alpha adalah > 0,60, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 5.**  
 Uji Reliabilitas

Cronbach’s Alpha	N of items	Nilai kritis
0,922	5	>0,60

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60. Maka dinyatakan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan dan dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

**Table 6.**  
 Hasil Uji parsial  
 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.279	2.845		-1.504	.140
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	.390	.138	.333	2.820	.007
Kompensasi	.693	.168	.445	4.115	.000
Jenjang Karir	.257	.109	.239	2.354	.023

Berdasarkan karakteristik penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% adalah sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.279	2.845		-1.504	.140
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	.390	.138	.333	2.820	.007
Kompensasi	.693	.168	.445	4.115	.000
Jenjang Karir	.257	.109	.239	2.354	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Individu

**Pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan kerja non fisik**

Berdasarkan tabel diatas lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja individu. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2,820 > t tabel yaitu - 1,504 dengan sig. sebesar 0,007 < 0,05. Oleh karena itu hipotesis H1 diterima atau Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja individu diterima.

**Pengujian Hipotesis Variabel Kompensasi**

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja individu. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 4,115 > t tabel yaitu -1,504 dengan sig. sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu hipotesis H1 yang di terima yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja individu diterima.

**Pengujian Hipotesis Variabel Jenjang karir**

Jenjang karir memiliki pengaruh terhadap kinerja individu. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2,354. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu -1,504 dengan sig. Sebesar 0,023 < 0,05. Oleh karena itu hipotesis 3 yang menyatakan jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja individu diterima.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Nilai R2 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8.**

Hasil Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805a	.648	.624	2.245

Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Dari tabel diatas menunjukkan adjusted R square. Adjusted R square sebesar 0,624 hal ini berarti 62,4% bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik (X1), kompensasi (X2) dan Jenjangkarir (X3) terhadap kinerja individu adalah 62,4% sedangkan 37,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

### Uji Standar Beta

Standardized coefficients beta merupakan nilai koefisien beta dari setiap variabel independen yang ada. Nilai koefisien beta biasanya digunakan untuk persamaan regresi dimana fungsinya adalah untuk mengetahui pengaruh dan sumbangsih efektif yang diberikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien beta model regresi pada penelitian ini:

**Tabel 9.**

Uji Standar Beta

Variabel	Nilai Beta
Lingkungan kerja non fisik	0,333
Kompensasi	0,445
Jenjang karir	0,239

Berdasarkan tabel uji koefisien beta, variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja individu adalah kompensasi dengan nilai beta sebesar 0,445 sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah variabel yang paling mempengaruhi kinerja individu di Pelabuhan kayan I. Variabel yang memiliki koefisien beta terendah adalah Jenjang karir dengan nilai beta sebesar 0,239 sehingga dapat dikatakan bahwa Jenjang karir memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap kinerja individu di Pelabuhan barang kayan I.

### Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja individu

Temuan hipotesis pertama menyatakan jika Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja individu. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi juga kinerja individu tersebut.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja individu

Hipotesis kedua terdukung, artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memotivasi karyawan bekerja dengan lebih baik dikarenakan karyawan merasakan kepuasan kerja sehingga tercipta kinerja yang baik. Karyawan yang diberikan kompensasi tinggi, akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin pemenuhan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

### Pengaruh Jenjang karir terhadap Kinerja individu

Hipotesis 3 diterima, artinya Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan jenjang karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang.

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari 47 responden yaitu karyawan di Karyawan Transportasi darat angkutan barang di Pelabuhan kayan I , nilai Standardized coefficients beta menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja individu adalah kompensasi. Adapun variabel yang memiliki pengaruh rendah pada kinerja individu adalah Jenjang karir. Kinerja individu mampu dijelaskan oleh Lingkungan kerja non fisik, kompensasi serta Jenjang karir sebanyak 62,4%, yang membuka peluang bagi penelitian ke depan untuk menguji anteseden kinerja individu yang lainnya.

## SIMPULAN

Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individu, hasil tersebut dibuktikan dengan t hitung sebesar 2,820 dan signifikansi 0,007.

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individu, hasil tersebut dibuktikan dengan terhitung sebesar 4,115 dan signifikansi 0,000.

Jenjang karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individu, hasil tersebut dibuktikan dengan t hitung sebesar 2,354 dan signifikansi 0,023.

Lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan Jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu yang menghasilkan F hitung variabel Lingkungan kerja, kompensasi dan Jenjang karir secara simultan lebih besar dari F tabel  $133,033 > 5,038$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, S. (2011). Pengaruh keterampilan teknis, keterampilan sosial, keterampilan konseptual, dan keterampilan manajerial terhadap kinerja kepala sekolah dasar negeri di Wilayah Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 88–96.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Aslami, N., Salim, S. R. A., & Absah, Y. (2018). The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable at PT Telekomunikasi Selular Branch Medan.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial dan Status Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Darto, M. (1969). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris (the Role of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) in the Individual Performance Improvement in the Public Sector. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1). <https://doi.org/10.24258/jba.v10i1.167>
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris (the Role of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) in the Individual Performance Improvement in the Public Sector. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1).
- Dharmawan, Y. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Universitas Udayana Bali.
- Dhelvia, R. (2018). the influence of workload, competence, and work environment to work stress and the implications to performance. *jimmunikom*, 283.
- Djati, S. P. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 5(1), 25–41. <https://doi.org/10.9744/jmk.5.1.pp.25-41>
- Eksandy, A. (2017). Pengaruh komisaris independen, komite audit, dan kualitas audit terhadap penghindaran pajak (tax avoidance)(studi empiris pada sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2014). *Competitive Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 1–20.
- Fitri, K. (n.d.). Pengaruh Jenjang Karir dan Tantangan Pekerjaan terhadap Minat Freshgraduate Fkip Universitas Riau pada Profesi Sales.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173–193.
- Haidari, M. B., & Tileng, K. G. (2018). Analisa Faktor-Faktor Berpengaruh pada Penggunaan Go-Pay. *Jurnal Informatika Dan Sistem Informasi (JUISI) Universitas Ciputra*, 4(01), 10–15.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.

- Indralesmana, K. W., & Suaryana, I. G. N. A. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Nusa Penida. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 8(2014), 14–26.
- Kholilah, K., & Sari, Y. S. (2021). The impact of employee satisfaction as a mediator of compensation and career development on employee performance. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 31–42.
- Nidaul Izzah, S. E., Novita Rini, S. A. B., & Poernomo, B. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37.
- Nugraha, I. G. N. W., & Sriathi, A. A. A. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir pada Karyawan Baleka Beach Resort Badung. Udayana University.
- Nuraeni, S. D., & Suryawardani, B. (2017). Analisis Efektivitas Promosi Melalui Media Sosial Instagram Pada Pt. Niion Indonesia Utama Tahun 2017. *EProceedings of Applied Science*, 3(2).
- Panjaitan, E. Y., & Septiana, M. (2021). The Effect of Career Path and Internal Communication on the Motivation and Performance of Employees.
- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Parashakti, R. D., Juniarti, S., & Khotimah, N. (2019). the effect of workload, work environment, carerr development on employee job satisfaction on PT. sari coffee indonesia, tbk. *dijemss*, 1 (october), 44-54. <https://doi.org/10.31933/dijemss>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Prabowo, N. S., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Engagement Employee Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ara Shoes Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. Udayana University.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Samosir, L. S., Putri, Y. R., & Nurfebriani, S. (2016). Pengaruh Penggunaan Brand Ambassador Dewi Sandra Terhadap Putusan Pembelian Kosmetik Wardah Di Kota Bandung. *Jurnal Sositoteknologi*, 15(2), 233–240.
- Santoso, D. (2015). Gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kompensasi, dan perilaku kerja. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 13(3), 229–236.
- Shultoni, A., & Yuniati, T. (2016a). Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Shultoni, A., & Yuniati, T. (2016b). Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Variabel Intervening. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(April), 1–23.

- Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., & Sembiring, B. K. F. (n.d.). Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan. Indexing and Abstracting.
- Sugiyanto, S., Maswarni, M., Nofiar, N., Yusuf, S., & Fitria, J. R. (2020). Tata Kelola Kandang Dan Pakan Serta Implikasinya Pada Penggemukan Sapi Studi Pada Desa Sindanglaya Kecamatan Tanjung Siang Kabupaten Subang. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2), 335–358.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419–435.
- Sutanto, E. M. (2003). Hubungan antara temperamen karyawan, pemberian kompensasi, dan jenjang karier yang tersedia terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 42–55.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu. *Humaniora* 5(1), 494–500.