

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. ARTHA PRIMA *FINANCE* DENPASAR**

**I Gede Arya Sudiarta¹
Ayu Desi Indrawati²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: aryabalibersatu@yahoo.co.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Artha Prima *Finance* Denpasar. Penelitian ini menggunakan riset kualitatif yaitu dengan menggunakan *survey* dan kuesioner terhadap 54 karyawan PT. Artha Prima *Finance* Denpasar. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Diperoleh temuan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. Terakhir, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of motivation, financial compensation and the physical work environment on employee productivity at PT. Artha Prima Finance Denpasar. This study used a qualitative research using surveys and questionnaires to 54 employees of PT. Artha Prima Finance Denpasar. The analysis technique used in this study is the multiple linear regression analysis. Obtained findings that work motivation variables significantly positive effect on the productivity of employees. Furthermore, the variable compensation financially significant positive effect on the productivity of employees. Finally, the physical work environment variables significantly positive effect on the productivity of employees.

Keywords : *Work Motivation, Compensation Financial, Physical Work Environment, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya berdiri dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, sehingga salah satu aspek yang harus diperhatikan untuk mewujudkan hal tersebut adalah tenaga kerja. Faktor tenaga kerja merupakan hal yang penting, karena dalam suatu proses produksi pasti membutuhkan sumber daya manusia. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lain, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas.

Persaingan bisnis di daerah Bali khususnya di bidang pembiayaan untuk kendaraan bermotor sangat ketat sehingga perusahaan harus memperhatikan bagaimana produktivitas yang dihadapi oleh karyawan. Exton dalam Willson (2012) menyatakan bahwa produktivitas individu karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan aspek-aspek ekonomis.

Menurut Sjafri dan Aida (2007) produktivitas merupakan rasio *output* dan *input* suatu proses produksi dalam periode tertentu. *Input* terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi dan peralatan. Waktu *output* meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar dan kerusakan produk. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia (Siagian, 2008:154). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Artha Prima Finance Denpasar, terdapat masalah dimana karyawan lambat dalam menyelesaikan tugas karena disebabkan oleh kemampuan karyawan yang kurang merata. Motivasi menjadi

sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Danang, 2013:11).

Gilang dkk. (2013) menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Jika motivasi berjalan dengan baik maka mendorong peningkatan produktivitas dengan adanya motivasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Prabu (2005) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Renindia (2013) menyatakan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara pada beberapa karyawan PT. Artha Prima Finance Denpasar perusahaan perlu memberikan pelatihan-pelatihan secara rutin dan berkelanjutan. Emmanuel (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial memegang peranan penting terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Kompensasi finansial adalah semua jenis penghargaan berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil (Edy Sutrisno, 2010:187). Penelitian Ari (2012) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin adil dan layak kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Deddy (2012) menyatakan bahwa sistem kompensasi finansial yang baik mempunyai dampak yang tinggi

terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada beberapa karyawan PT. Artha Prima Finance Denpasar terdapat masalah mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan tidak dapat mencukupi kehidupan karyawan.

Akinyele (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif akan menjamin kesejahteraan karyawan dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga produktivitas akan meningkat. Septina (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja fisik antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan dan sirkulasi udara. Mike (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dalam sebuah organisasi dan melakukan tugas-tugas yang diberikan atasannya. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik sangat perlu diperhatikan agar produktivitas meningkat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan PT. Artha Prima Finance Denpasar, terdapat masalah dimana perusahaan perlu memperhatikan penataan ruangan yang menarik.

PT. Artha Prima Finance merupakan perusahaan yang melakukan pembiayaan kendaraan bermotor, baik yang baru maupun bekas. Dalam perjalanannya perusahaan memfokuskan pembiayaan pada kendaraan bekas seperti truk, *pickup* dan angkutan kota. Selain itu perusahaan juga membiayai kendaraan pribadi dalam jumlah tertentu. Produktivitas merupakan permasalahan yang sering dihadapi suatu perusahaan karena setiap perusahaan menginginkan

adanya produktivitas yang tinggi dengan harapan laba yang diterima juga meningkat.

Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Maka perlu diperhatikannya beberapa faktor yang mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam mencapai target yang diharapkan. Salah satu faktor pendukung tersebut adalah tinggi rendahnya absensi karyawan di PT. Artha Prima Finance Denpasar yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Absensi Karyawan PT. Artha Prima Finance Denpasar Januari-Desember

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Senyatanya (Hari)	Pesentase Absensi Karyawan %
1	2	3	4	(5)=(3)*(4)	6	(7)=(5)-(6)	(8)=6/5*100
1	Januari	54	24	1296	43	1253	3,32
2	Februari	54	24	1296	42	1255	3,24
3	Maret	54	24	1296	44	1252	3,40
4	April	54	25	1350	44	1309	3,26
5	Mei	54	27	1458	44	1414	3,01
6	Juni	54	25	1350	43	1307	3,19
7	Juli	54	27	1458	45	1413	3,09
8	Agustus	54	24	1296	42	1254	3,25
9	September	54	25	1350	43	1307	3,19
10	Oktober	54	26	1404	44	1360	3.13
11	Nopember	54	25	1350	45	1308	3.33
12	Desember	54	25	1350	44	1306	3,26
Jumlah		648	301	16254	528	15742	3,22

Sumber: PT Artha Prima Finance Denpasar, 2013

Berdasarkan Tabel 1 rata-rata absensi karyawan pada PT. Artha Prima Finance Denpasar pada tahun 2013 tergolong tidak wajar yaitu berada pada

persentase 3,22. Mudiarta (2001:930) menyatakan bahwa suatu perusahaan jika karyawan memiliki rata-rata tingkat absensi 1-2 persen masih dianggap baik, jika rata-rata tingkat absensi 3-10 tidak wajar dan rata-rata 15-20 persen termasuk tinggi. Akibat yang ditimbulkan dari tidak wajarnya angka absensi adalah ketidakstabilan *booking* perusahaan dari bulan ke bulan dan empat bulan terakhir september-desember terus mengalami penurunan.

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Danang, 2013: 11). Menurut Sopiah (2008:169) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Gilang dkk. (2013) mengatakan bahwa motivasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan, meningkatnya kinerja karyawan maka produktivitas juga meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Nupur dkk. (2013) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi diberikan kepada karyawan maka produktivitas akan terus meningkat. Babalola (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Ari (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi produktivitas karyawan untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Kompensasi finansial adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka (Edy Sutrisno, 2010:187).

Emmanuel (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial memegang peranan penting terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian Obasan (2012) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas. Yusritha (2013) menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Choiri dkk. (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang sehat akan mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak tenaga kerja maupun dari pihak pengusaha sehingga mampu menumbuhkan semangat kerja yang searah antara pihak tenaga kerja dengan pengusaha.

Chandrasekar (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi produktivitas karyawan, jika karyawan nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan. Roelofsen (2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik mengurangi keluhan karyawan dan absen karyawan sehingga produktivitas bisa meningkat. Hameed dan Amjad (2009), menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja fisik seperti suhu udara, pencahayaan dan pengaturan ruang berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Mike (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi bagaimana karyawan dalam sebuah organisasi berinteraksi. Penelitian Demet (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas.

H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Artha Prima Finance Denpasar berlokasi di Jl.Gatot Subroto Barat No 388C Denpasar, Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya permasalahan mengenai ilmu manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Artha Prima Finance Denpasar. Objek dari penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Artha Prima Finance Denpasar.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari observasi dan pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Artha Prima Finance Denpasar, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa sejarah perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. Artha Prima Finance Denpasar. Penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 54 orang karyawan.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Metode observasi dan wawancara juga digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini. Skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala Likert 5 poin yang disebarakan secara langsung

kepada responden. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang sudah disebarakan tersebut akurat dan layak untuk digunakan.

Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas menjadi alat uji asumsi klasik pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel-variabel yang ada dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Tabel 2 berikut menerangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki

Tabel 2. Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	50	92,60
2	Perempuan	4	7,40
Jumlah		54	100,00

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 3 menjelaskan karakteristik demografi responden berdasarkan umur. Tabel 3 di bawah ini menunjukkan responden memiliki umur 31-35 tahun mendominasi keseluruhan responden.

Tabel 3. Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20-25	8	14,8
2	26-30	17	31,5
3	31-35	23	42,6
4	36-40	4	7,4
5	>40	2	3,7
Jumlah		54	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 4 menunjukkan karakteristik demografi responden berdasarkan pendidikan terakhir dan didapat hasil bahwa responden yang memiliki pendidikan D3 mendominasi keseluruhan responden.

Tabel 4. Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA	10	18,5
2	Diploma	34	63,0
3	SI	10	18,5
Jumlah		54	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Hasil uji validitas dalam penelitian ini memperoleh temuan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada penelitian initerbukti *valid*. Secara lebih rinci, hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Produktivitas	X1.1	0,844	Valid
		X1.2	0,839	Valid
		X1.3	0,855	Valid
		X1.4	0,865	Valid
		X1.5	0,808	Valid
2	Motivasi	X1.1	0,934	Valid
		X1.2	0,887	Valid
		X1.3	0,826	Valid
		X1.4	0,870	Valid
		X1.5	0,728	Valid
3	Kompensasi Finansial	X1.1	0,828	Valid
		X1.2	0,863	Valid
		X1.3	0,858	Valid
		X1.4	0,886	Valid
		X1.5	0,800	Valid
4	Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,845	Valid
		X1.2	0,816	Valid
		X1.3	0,808	Valid
		X1.4	0,889	Valid
		X1.5	0,813	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Pada uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian memperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Secara lebih rinci, hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Produktivitas	0,896	Reliabel
Motivasi	0,903	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,900	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,889	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2014

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh temuan bahwa variabel – variabel penelitian telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai *Aysmp. Sig.* sebesar 0,693 setelah diuji dengan program SPSS. Pada uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut karena nilai *tolerance* dan VIF masing-masing menunjukkan nilai *tolerance* yang dimiliki seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Motivasi	0,384	2,675
2.	Kompensasi Finansial	0,184	5,349
3.	Lingkungan Kerja Fisik	0,167	5.922

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode *Glejser* memperoleh nilai α lebih dari 0,05 terhadap absolut residual (*Abs_Res*) secara parsial, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Motivasi	0,178	Bebas heteroskedastisitas.
2.	Kompensasi Finansial	0,496	Bebas heteroskedastisitas.
3.	Lingkungan Kerja Fisik	0,147	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan dengan program SPSS memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,55 \text{ E- } 017 + 0,344 (X_1) + 0,349 (X_2) + 0,298 (X_3)$$

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = Motivasi
 X_2 = Kompensasi Finansial
 X_3 = Lingkungan kerja fisik

Nilai t hitung 3,934 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (1,675) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 serta hasil analisis juga memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,344. Nilai positif menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang searah positif terhadap produktivitas karyawan. Sehingga pernyataan hipotesis 1 terbukti kebenarannya yang berarti bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Artha Prima Finance Denpasar. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Babalola (2013), Nupur dkk. (2013), Gilang dkk. (2013), Danang (2013:11), dan Sopiah (2008:169) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Nilai t hitung 2.828 dengan nilai sig 0,007. Hal ini menandakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (1,675) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kompensasi finansial (X_2) berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Artha Prima Finance Denpasar. Hasil analisis juga memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,349. Nilai positif menandakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas karyawan. Sehingga pernyataan hipotesis 2 terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari (2013), Emanuel (2013), Obasan (2012), Edy Sutrisno (2010:187), dan Yusritha (2013),

menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas.

Nilai t hitung 2,278, dengan nilai sig 0,027. Hal ini menandakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (1,675) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Artha Prima Finance Denpasar. Hasil analisis juga memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,298. Nilai positif menandakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas karyawan. Sehingga pernyataan hipotesis 3 terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Roelofsen (2002), Chandrasekar (2011), Hamed dan Amjad (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Pertama, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Kesimpulan kedua, variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Kesimpulan ketiga, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat saran yang dapat diberikan yaitu pertama, perusahaan PT. Artha Prima Finance

Denpasar perlu memperhatikan cara karyawan dalam menyelesaikan tugas agar karyawan lebih terampil dan cekatan dengan tugas yang diembannya.

Kedua, perusahaan PT. Artha Prima Finance Denpasar perlu memberikan pelatihan-pelatihan secara rutin dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Ketiga, perusahaan PT. Artha Prima Finance Denpasar perlu memperhatikan tunjangan yang diberikan dengan lebih baik pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Terakhir, perusahaan PT. Artha Prima Finance Denpasar perlu memperhatikan penataan ruang yang baik sehingga tidak mengganggu aktivitas karyawan yang membuat karyawan merasa nyaman dalam ruangan.

REFERENSI

- Akinyele, S. T. (2007). A Critical Assessment of Environmental Impact on Workers Productivity. *Nigeria. Business Journal*, 1(1).
- Ari, Purwaningsih. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Metec Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Metec Semarang). *e-jurnal.com/mohammadsanisuprayogi/docs/usm_d16b3*. Diunduh tanggal 13,bulan 12,tahun 2013.
- Babalola, G.A, DR, K.I.N. Nwalo.2013. Influence of Job Motivation on the Productivity of Librarians in Colleges of Education in Nigeria. *Jurnal Information and Knowledge Management*.(13) 5.
- Chandrasekar, Dr. K. 2011. Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*,1(1).
- Choiri, Muhammad. 2008. Faktor Individu dan Faktor lingkungan sebagai Pembentukan Prilaku Kerja Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial, Wacana*, (3) 1.

- Danang Sunyoto. 2012. *Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing service.
- Deddy Eka Purnama. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, (12) 1.
- Demet Leblebici. 2012. Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*. (1) 1.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, Kencana Jakarta: Prenada Media Group
- Emmanuel Erastus Yamoah. 2013. Relationship Between Compensation And Employee Productivity. *Singaporean Journal Of Business Economics, And Management Studies*. 2(1).
- Gilang Gumilang, Saryadi, Wahyu, Hidayat. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Pt.Meubelindo Semarang. *Ejournal s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1630*. Diunduh tanggal 12, bulan 12, tahun 2013.
- Hameed, A. & Amjad, S. (2009). Impact of office design on employees productivity A casestudy of banking organizations of Abbottabad, Pakistan. *Journal of Public Affairs, Administration and Management*, 3, 1.
- Mike, A. (2010). Visual workplace How you see performance in the planet and in the office. *International Journal of Financial Trade*. 11(3), 250-260.
- Mudiartha Utama, Ni Nyoman Mujiati, Komang Ardana. 2001. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. UPT. Universitas Udayana: Denpasar.
- Nupur Chaudhary, Dr. Bharti Sharma. 2012. Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization. *International Journal of BusinessTrends and Technology*.(2) 4.
- Obasan, Kehinde A. 2012. Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms. *Journal of Finance and Accounting*.(3) 7.

- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Skripsi Universitas Mulawarman*.
- Roelofsen P. 2002. The impact of office environments on employee Performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1 (3), ABI/INFORM Global pp. 247 – 264.
- Renindia Maharlin. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1 (4): 298-314.
- Septina Mukaromah. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Cv Codo Wajak Malang. *Skripsi jurusan Pendidikan Ips Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (Uin) Malang*.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sjafri Mangku Prawira, Aida Hubies. 2007. *Manajemen Mutu, SDM*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Willson Gustiawan. 2012. Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Menara Ilmu*.(3) 29.
- Yusritha Labudo. 2013. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*. (1) 3.