

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNSRAT MANADO

ANALYSIS OF WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE AT THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS UNSRAT MANADO

Oleh:

Lidya T. Rumengan¹

Peggy A. Mekel²

**^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado**

email: ¹lidya128iya@gmail.com

²peggymekel@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya yang berkualitas adalah merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan setiap organisasi. Kinerja organisasi adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik dan non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaannya saat bekerja. Populasi penelitian ini sebanyak 98 pegawai yang merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya pimpinan fakultas memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

kata kunci: lingkungan fisik dan non fisik, kinerja pegawai

Abstract: Quality resources is one of the factors that will determine the success of any organization. Organizational performance is the end result of the work carried out to achieve organizational goals that have been set. Employee performance can be improved by providing a good example of a leader. The work environment is everything around employees at work, both physical and non-physical form, directly or indirectly, that may affect themselves and their job while working. The population of this study were 98 employees which is a sample of the entire population in the office. This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance. Research methods used is associative. The results showed, work environment has positive and significant impact on employee performance. Faculty leaders should pay attention to the physical work environment and non-physical work environment to improve employee performance.

keywords: physical and non-physical environment, employees performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

FEB Unsrat merupakan Perguruan Tinggi Negeri dibawah Departemen Pendidikan Nasional yang bergerak dibidang Pendidikan dan Pengajaran. Dalam rangka mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, pihak FEB Unsrat Manado memberi perhatian khusus terhadap pengembangan kinerja pegawai dari sumber daya manusia yang ada. Usaha ini dapat ditempuh melalui kebijakan dan program kerja yang tepat dari pimpinan instansi tempat pegawai bekerja, karena pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menunjang jalannya aktivitas sehingga perlu dinilai kinerjanya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam instansi. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan sehingga mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dengan perilaku yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja diperusahaan mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Sulawesi Utara Di Manado.
2. Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Sulawesi Utara Di Manado.
3. Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Sulawesi Utara Di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Supardi (2003:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sedarmayanti (2001:1) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

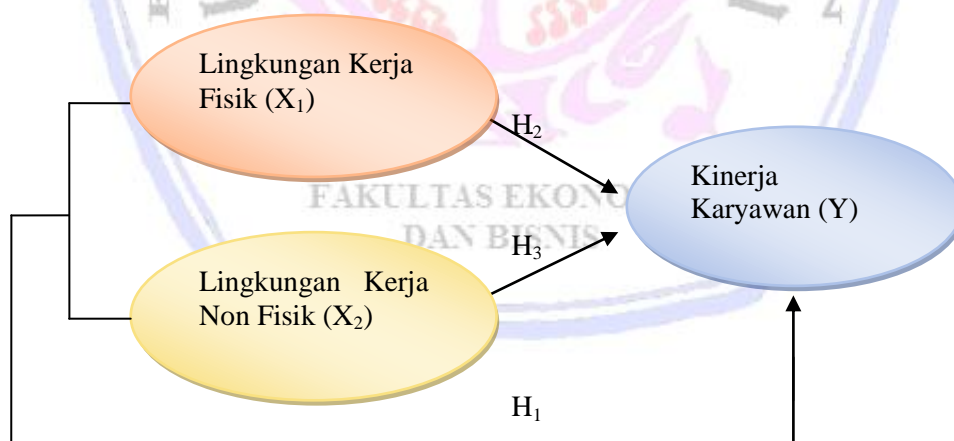
Kinerja

Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2002) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pegawai kecamatan sidorejo kota salatiga memperoleh hasil bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Persamaan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian yang dilakukan Kasenda (2013) dengan judul kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado memperoleh hasil kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Kajian Teori

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini:

1. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Sulawesi Utara Di Manado.
2. Lingkungan kerja fisik diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Sulawesi Utara Di Manado.
3. Lingkungan kerja non fisik diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Sulawesi Utara Di Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian 3 bulan dari Januari – Maret 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh staf pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Di Manado yang berjumlah 98 pegawai. Dengan sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi pegawai pada kantor tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner (angket) dan interview (wawancara).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Lingkungan fisik (X_1) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan non fisik (X_2) yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.
3. Kinerja pegawai (Y) yaitu suatu proses penilaian yang dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya.

Metode Analisis

Uji Validitas

Validitas menunjukkan kemampuan alat ukur/instrumen penelitian dalam mengukur suatu hal yang hendak didapatkan dari penggunaan instrumen tersebut (Nugroho, 2011:23). Apabila korelasi tersebut signifikan, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Realibilitas instrument menunjukan seberapa besar suatu instrument tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data (Nugroho, 2011:28). Reliabilitas instrument yang semakin tinggi, menunjukan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya (reliabel). Semakin reliabel suatu instrumen, membuat instrument tersebut akan mendapatkan hasil yang sama, bila digunakan beberapa kali mengukur pada obyek yang sama.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) menyatakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Priyatno (2011:288) menyatakan uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF)

dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2011:296) menyatakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah:

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

Keterangan : Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Lingkungan Kerja Fisik
 X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik
 A = Konstanta
 e = *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Parsial)

Priyatno (2011:258) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Uji-f (Simultan)

Priyatno (2011:252) menyatakan uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,675	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,633	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.6}	0,000	Valid		Reliabel

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas (lanjutan)

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kinerja Pegawai (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,731	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2015

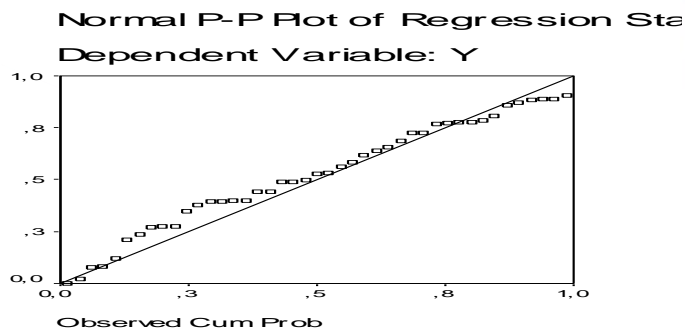
PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Arikunto, 1998:160). Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel (Arikunto, 1998:164).

Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah (2015)

Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik normal *p-plot* menggambarkan penyebaran data sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

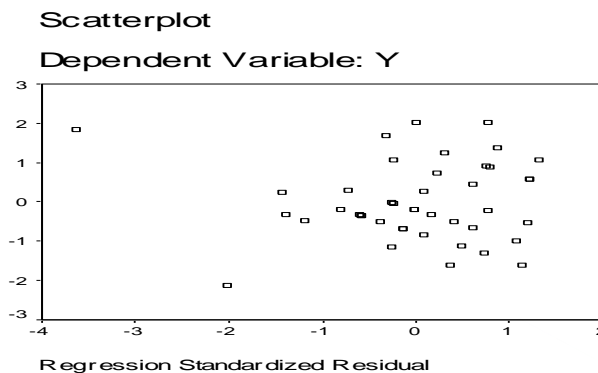
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Fisik	0,947	1,056
Lingkungan Non Fisik	0.947	1,056

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2015

Hasil analisis pada tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang dimiliki nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil nilai perhitungan VIF juga menunjukkan kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Priyatno, 2011:291).

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2015)

Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisi Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3,562	2,665
Lingkungan Fisik	0,234	0,089
Lingkungan Non Fisik	0,602	0,093

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2015

Hasil persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 3,562 + 0,234X_1 + 0,602X_2$$

1. Nilai konstan 3,562 artinya jika lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik yang di teliti konstan, maka kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Sulawesi Utara Di Manado sebesar 3,562.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan fisik sebesar 0,234 artinya jika terjadi peningkatan lingkungan fisik maka kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Sulawesi Utara Di Manado sebesar 0,234.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan non fisik sebesar 0,602 artinya jika terjadi peningkatan lingkungan non fisik maka kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Sulawesi Utara Di Manado sebesar 0,602.

Pengujian Hipotesis**Uji Simultan****Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji F**

Anova	
F	Sig.
29,917	0,000 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2015

Tabel 4 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 29,917. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H₀ tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial**Tabel 5. Ringkasan Uji T**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,336	0,185
Lingkungan Fisik	2,621	0,010
Lingkungan Non Fisik	6,481	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2015

Tabel 5 memperlihatkan lingkungan fisik (X₁) secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Lingkungan non fisik (X₂) secara parsial signifikan kinerja pegawai (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,622	0,386	0,374	180,966

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2015

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai R² adalah sebesar 0,386. Nilai R² ini yang berada diantara $0 < R^2 < 1$ berarti bahwa garis regresi yang berbentuk dapat meramalkan variabel dependen (kinerja pegawai Y) sebesar 38,6%, R sebesar 0,622 berarti bahwa hubungan antara variabel lingkungan fisik X₁, lingkungan non fisik X₂ terhadap kinerja Y sebesar 62,2%.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado baik secara langsung maupun tidak langsung. Koefisien korelasi parsial untuk variabel lingkungan kerja fisik itu berarti variabel lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang (kuat) dengan variabel kinerja pegawai. Secara fisik, seperti bangunan tempat kerja, tata ruang kerja, peralatan kerja, sarana untuk melakukan kegiatan berkumpul, halaman kantor, tempat istirahat. Tempat kerja cukup luas untuk bergerak dan bersih dengan udara segar serta bebas dari gangguan. Oleh karena untuk menciptakan suasana

kerja yang penuh semangat, maka menjadi kewajiban pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado untuk memperhatikan lingkungan kerja fisik pegawai dengan baik dan berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja non-fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Koefisien korelasi parsial untuk variabel lingkungan kerja non fisik itu berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang (kuat) dengan variabel kinerja pegawai. Manajemen yang baik memikirkan tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja non-fisik mempunyai peranan penting terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan, karena dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, serta berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang bekerja karena dapat meningkatkan semangat kerja, dan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja fisik dan non-fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. Kondisi tempat bekerja mempengaruhi kinerja secara baik, tepat dan benar. Untuk meningkatkan kinerjanya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado memiliki pegawai berpendidikan dan sudah terlatih sehingga memiliki kualitas kerja yang baik. sehingga dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Jadi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang produktif sehingga setiap pegawai selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugas sesuai dengan peran mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Lingkungan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado.
2. Lingkungan non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado.
3. Lingkungan fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado.

Saran

Saran yang dapat disampaikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado adalah: pimpinan fakultas sebaiknya lebih meningkatkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Peningkatan Lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja di lingkungan kantor, dan lingkungan kerja kerja yang harmonis di lingkungan kantor misalnya hubungan kerja antara sesama pegawai yang terjalin baik, begitu juga hubungan kerja dengan atasan dan bawahan yang terjalin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894>. Diakses 12 Agustus 2014. Hal 853-859.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugroho, Yohanes. Anton. 2011. *It's Easy. Olah Data dengan SPSS*, Skripta Media Creative, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsoff Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Manadar Maju, Jakarta.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Widodo, Tri. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kec. Sidorejo kota Salatiga). Dalam *Jurnal Ilmiah Among Makarti*. Vol.3 No.5 Juli 2010. http://www.academia.edu/6992472/Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Budaya_Organisasi_Kepemimpinan_Terhadap_Kinerja_Studi_pada_Pegawai_Kecamatan_Sidorejo_Kota_Salatiga. Diakses 12 Agustus 2014. Hal 1.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.