

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHADI SETIABUDI****Hendri Sucipto^{1)*}****Mukson²⁾****Muhammad Syaifulloh³⁾**¹Universitas Muhadi Setiabudi, hendrisucipto313@gmail.com²Universitas Muhadi Setiabudi, mukson.brebes@gmail.com³Universitas Muhadi Setiabudi, msyaifulloh@umus.ac.id**Info Artikel :**

Diterima : 24 September 2021

Disetujui : 27 September 2021

Dipublikasikan : 13 Oktober 2021

ABSTRAK**Kata Kunci :****Pengembangan
SDM, Disiplin
Kerja,
Lingkungan
Kerja, Kinerja**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. 5) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. Jenis penelitian ini adalah survey dan kausal dan melibatkan 42 subjek yang dipilih melalui metode sensus. Berdasarkan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa: 1) pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. 2) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. 4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. 5) Ada perbedaan pengembangan sumber daya manusia antara Pegawai Struktural dan Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. Tidak ada perbedaan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja Pegawai Struktural dan Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi.

ABSTRACT

Keywords :

**Human
Resource
Development,
Work
Discipline,
Work
Environment,
Performance**

The aims of this study are: 1) to determine and analyze the influence of human resource development, work discipline, and work environment on employee performance at the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. 2) to determine and analyze the effect of human resource development on employee performance at the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. 3) to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. 4) to determine and analyze the effect of the work environment on the performance of employees at the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. 5) to determine and analyze the influence of human resource development, work discipline, and work environment on employee performance at the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. This type of research is survey and causal and involves 42 subjects selected through the census method. Based on multiple linear regression test shows that: 1) the development of human resources, work discipline, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. 2) human resource development has a positive and significant impact on the performance of the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. 3) work discipline has a positive and significant effect on the performance of the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. 4) the work environment has a positive and significant effect on the performance of the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. 5) There are differences in human resource development between Structural and Non-Structural Employees at the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University. There is no difference between work discipline and the work environment of Structural and Non-Structural Employees at the Faculty of Economics and Business, Muhadi Setiabudi University

PENDAHULUAN

Kualifikasi sumber daya manusia (SDM) sebagai tolak ukur kemampuan setiap organisasi dalam memacu potensi sumber daya untuk membentuk kualifikasi yang memenuhi syarat kebutuhan dan aktivitas kerja. Aktivitas kerja yang bervariasi dengan kompleksitas yang cukup tinggi adalah merupakan tantangan internal atau eksternal sebuah organisasi pendidikan dengan kompetensi sumber daya manusia yang masih relatif rendah, sedangkan organisasi pendidikan dengan kompetensi sumber daya manusia yang relatif tinggi adalah merupakan peluang untuk memanfaatkan kondisi tersebut dalam memacu pertumbuhan organisasi pendidikan.

Pembangunan pengetahuan, pola pikir dan skill sumber daya manusia sebagai asset yang sangat berharga bagi setiap organisasi pendidikan yang semakin kreatif dan inovatif serta berbagai penemuan-penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi pendidikan yang harus terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi terhadap berbagai faktor sumber daya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu berpikir ke arah kemajuan organisasi pendidikan tersebut.

KAJIAN TEORI

Pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja pegawai juga perlu dikembangkan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh atasan atau pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan kebiasaan yang kurang sesuai dengan tempat bekerja serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerjanya. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Kedisiplinan akan mengakibatkan kinerja akan menjadi lebih efektif dan efisien.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja. Hal ini harus di dukung oleh fasilitas-fasilitas yang ada di dalam lingkungan kerja untuk menunjang kelancaran dan percepatannya (Suprayitno, 2007: 24). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu tentang apa yang ada di dalam lingkungan kerjanya. Hal ini meliputi fasilitas, peraturan, budaya kerja, dan keamanannya (Nitisemito, 2002). Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok serta kelancaran komunikasi antar karyawan dan atasan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian dan metode yang digunakan dalam pemecahan permasalahan termasuk metode analisis. Keterangan gambar diletakkan menjadi bagian dari judul gambar (*figure caption*) bukan menjadi bagian dari gambar.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes dengan objek penelitian adalah Pegawai. Pemilihan objek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh dan relevan dengan pokok permasalahan serta belum pernah dilakukan penelitian pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2020-Maret 2021.

Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes yang berjumlah 43 orang pegawai yang terdiri atas Pegawai tetap (Struktural) 31 orang dan Pegawai tidak tetap (Non Struktural) 12 orang. Penulis dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap (Struktural) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes, jadi untuk menjaga netralitas dan objektivitas penelitian, maka penulis tidak disertakan sebagai responden pada penelitian ini, sehingga menjadi 42 orang. Sugiyono (2003) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden (sampel jenuh).

Definisi Operasional Variabel

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Definisi pengembangan sumberdaya manusia dalam penelitian ini merupakan sebuah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia bagi pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Indikator dari pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan Teknologi.

2. Disiplin kerja (X2)

Definisi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebuah sikap, perilaku dan perbuatan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes dalam bekerja yang sesuai dengan peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penelitian ini disiplin kerja diukur dari segi absensi, ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan serta bekerja sesuai prosedur.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Definisi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dari segi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil dari usaha pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dimensi kinerja yang diukur dalam penelitian ini mengacu pada Byars dan Rue (2008:216) yaitu usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2006). Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan jawaban responden melalui distribusi item dari masing-masing variabel. Penyajian data yang telah terkumpul pembahasannya dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi.

Uji Asumsi Klasik

Penggunaan metode regresi linear berganda, secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah apabila dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan adalah metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares-OLS*) yang bersifat *BLUE* (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik menurut Santoso (2002: 54) terdiri dari Normalitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas.

1. Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians lain disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, maka dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*points*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel independen. Adapun deteksi adanya multikolinieritas dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Uji Regresi Linear Berganda

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots b_nX_n + \epsilon$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

X₁ X₂ X₃ X_n= Variabel bebas

a = Konstanta

b₁ b₂ b₃ b_n = Koefisien regresi

X₁ = Pengembangan SDM

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Lingkungan kerja

€ = Batas Kesalahan

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes apabila pengembangan sumberdaya manusia terus diperbaiki, ditunjang dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes

Variabel pengembangan sumberdaya manusia yang yang dibentuk dari 4 (empat) dimensi yaitu: pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknologi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Temuan hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa ketika dalam organisasi seperti Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS)

Brebes, pengembangan sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan, untuk bekerja melakukan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan dan pembangunan harus didukung dengan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan, disamping itu juga pegawai harus mampu menggunakan teknologi baru agar mempercepat penyelesaian pekerjaan. Sehingga dengan demikian maka ketika pengembangan sumberdaya manusia semakin ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Admosoeprapto (2000: 42) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan belajar yang dapat memperbaiki kinerja pada saat ini.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tonigi (2015) dan Maria (2012), yang mengatakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) BREBES

Variabel disiplin kerja yang yang dibentuk dari 3 (tiga) yaitu: absensi, ketaatan pada kewajiban dan tugas dan bekerja sesuai dengan prosedur memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Temuan hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. pegawai menganggap bahwa disiplin kerja yang mereka lakukan seperti masuk dan pulang kantor tepat waktu, bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai dalam memberikan kinerja maksimal. Pegawai merasa ketika terbiasa dengan disiplin kerja maka akan mendorong peningkatan kinerjanya. Dan jelaslah bahwa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes ketika disiplin kerja pegawai ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) dan Maria (2012), yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) BREBES

Variabel lingkungan kerja yang yang dibentuk dari 5 (lima) indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Temuan hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes sangat memperhatikan lingkungan kerja, karena ketika lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak sesuai dengan keinginan pegawai maka akan menimbulkan perasaan kurang nyaman dan tenang dalam bekerja, hal ini akan memicu kurangnya semangat pegawai untuk bekerja dan memberikan hasil kerja yang maksimal, sebaliknya adalah ketika lingkungan kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes memberikan perasaan nyaman dan tenang maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan pendapat Nitisemito (2002) yang menyatakan bahwa agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidak-tidaknya

perusahaan atau organisasi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ada Perbedaan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Antara Pegawai Struktural dengan Pegawai Non-Struktural Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes.

Hasil uji beda pengembangan sumber daya manusia antara Pegawai Struktural dan Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes, ditemukan ada perbedaan lingkungan kerja antara Pegawai Struktural dan Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Temuan hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa Pegawai Struktural merupakan pegawai yang diangkat oleh Universitas dengan beberapa hak dan kewajiban yakni Pegawai Struktural berhak untuk mendapatkan gaji yang layak sesuai jabatannya, menerima tunjangan hari tua dan diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi atau pengembangan sumber daya manusia, seperti mendapatkan beasiswa melanjutkan pendidikan pada jenjang yang formal dan mengikuti pelatihan-pelatihan, begitu juga dengan Pegawai Struktural yang berada di Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) BREBES, dalam hal pengembangan SDM, Pegawai Struktural berbeda dengan Non Struktural, Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes, dalam hal pengembangan sumber daya, masih kurang diberikan kesempatan dalam mengembangkan kompetensinya. Non Struktural hanya berhak atas gaji atau honor sesuai aturan yang berlaku dan memiliki kewajiban seperti disiplin kerja, berada dalam lingkungan kerja yang sama. Sedangkan hasil uji beda disiplin kerja dan lingkungan kerja antara Pegawai Struktural dan Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes, ditemukan tidak ada perbedaan disiplin kerja dan lingkungan kerja antara Pegawai Struktural dan Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes.

Temuan hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa aturan yang telah ditetapkan Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes sangat jelas mengenai jam masuk dan pulang kantor, bekerja sesuai perintah pimpinan dan bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang kerja. Peraturan tentang disiplin kerja ini tidak membedakan antara Pegawai Struktural dan Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Pegawai harian lepas merupakan pegawai yang dipekerjakan dan diberikan Hak nya secara teratur setiap bulannya. Sedangkan pada lingkungan kerja Pegawai Struktural dan Non-Struktural berada pada lingkungan kerja yang sama, seperti disetiap bidang kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes, apabila Pegawai Struktural bekerja lembur maka Pegawai Non-Struktural juga akan ikut bekerja lembur, demikian juga halnya dengan struktur kerja dan tugas pokok dan fungsi tidak ada perbedaan antara Pegawai Struktural dan Non-Struktural.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) BREBES.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes.
4. Pengembangan sumber daya manusia (SDM), disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes. Ada perbedaan pengembangan sumber daya manusia antara Pegawai Struktural dan Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) BREBES. Tidak ada perbedaan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja Pegawai Struktural dan Non-Struktural di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes.

Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan kepada pimpinan agar lebih ditingkatkan lagi dalam menempatkan pegawai dan harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan tugas yang akan ditekuni.
2. Disiplin kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes, disarankan pada pimpinan organisasi agar lebih menekankan kepada pegawainya agar lebih tepat waktu, utamanya tepat waktu mengikuti setiap rapat di Kantor.
3. Pada variabel lingkungan kerja yang ada pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes, disarankan pada pimpinan agar lebih memperhatikan kondisi kenyamanan kantor sehingga pegawai merasa lebih tenang ketika harus bekerja lembur, penempatan ventilasi dan jendela, serta cat kantor yang sesuai. Selain itu juga pimpinan perlu lebih memberikan perhatian pada pegawai yang berprestasi.
4. Disarankan kepada pimpinan organisasi agar mempertimbangkan, memberikan kesempatan yang sama antara Pegawai Struktural dan Non-Struktural dalam hal pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeparto, Kisdarto. 2000. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: Elex Media Komputer Indo-Gramedia
- Byars, Lyold L., & Rue, Leslie W. 2008. Human Resource Management. (9thed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. Organisasi dan otivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Zainul dan Taufik, Muchamad. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA. Vol. 2 No. 1.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Maria, Agustin. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Vol 1. No.1
- Nitisemito, S. Alex. 2002, Manajemen Personalialia. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Santoso Singgih, 2002. Statistik Parametrik, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit BumiAksara.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono.2006. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta.
- Suprayitno, dan Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2 No. 1. Hal 23-34. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Tonigi, Mahlon. 2015. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu.