



## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**

### ***The Influence of the Work Environment and Work Discipline on the Performance of Lecturers at the Faculty of Economics and Business Islamic University of North Sumatra***

**Neni Sri Wahyuni\*, Rizki Ameilia Pohan & Supriadi**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

#### **Abstrak**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen, bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu 50 orang dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, dengan teknik penarikan sampel secara total sampling atau metode sensus. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Dosen

#### **Abstract**

*The formulation of the problem in this research is how the work environment influences lecturer performance, how work discipline influences lecturer performance, how the work environment and work discipline influence lecturer performance. The sample in this study is the same as the population, namely 50 lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of North Sumatra, with a total sampling technique or census method. Based on the test results and analysis, it shows that the work environment has a positive and significant effect on lecturer performance, work discipline has a positive and significant effect on lecturer performance, the work environment and work discipline have a positive and significant effect on lecturer performance.*

**Keywords:** Work Environment; Work Discipline; Lecturer Performance.

**How to Cite:** Wahyuni, N.S., Pohan, R.A., & Supriadi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6 (1): 118-124



## **PENDAHULUAN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (FEB UISU) merupakan salah satu Fakultas di lingkungan Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) yang memiliki pengalaman dan histori yang panjang dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi yang berperan strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, serta memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk kemajuan pembangunan bangsa Indonesia yang berkelanjutan.

Secara praktis, dalam kehidupan kerja termasuk dunia pendidikan tinggi unjuk kerja memiliki makna yang luas. Tuntutan kinerja tidak hanya pada output berupa mengajar, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, sesuai dengan tanggung jawab dan perannya. Kinerja dosen lebih luas mengingat adanya tuntutan perilaku, integritas baik di kampus maupun dalam kehidupan sehari-hari, performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan meminta keterangan dari pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara dan berdasarkan hasil wawancara dari beberapa dosen dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara pada dasarnya sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa permasalahan terkait kinerja dosen, diantaranya masih ada dosen yang tidak tepat waktu dalam mengajar, masih ada dosen yang lemah dalam penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain dari pada itu dalam memberikan bimbingan terkait dosen pembimbing akademik juga masih belum optimal.

Kinerja dosen merupakan luaran dari proses yang dijalankan dosen melalui presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja. Pentingnya kinerja dosen yang profesional adalah pengelola pendidikan dan pengajaran untuk terus berbenah dengan seiring tuntutan kebutuhan masyarakat yang mendambakan pendidikan yang berkualitas yang mana akan berpengaruh pada mutu para lulusan mahasiswa itu sendiri, Joseph Philip (2023). Kinerja dosen memiliki kontribusi dan pengaruh terhadap mutu pendidikan perguruan tinggi dan peningkatan kinerja dosen akan diikuti dengan mutu pendidikan di perguruan tinggi (Adhnan, M., Jufrizen 2020). Dosen yang bermutu diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja di perguruan tinggi.

Dalam penelitian (Moehariono, 2012) menurut oxford dictionary, kinerja(performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Moehariono (dalam Rosyida 2010; 11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja Pegawai atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dengan demikian dalam masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, penting sekali untuk menegaskan bahwa hasil kinerja Pegawai dan organisasi adalah merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi bisnis atau instansi dihubungkan dengan visi dan misi yang di emban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi bisnis atau instansi, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok organisasi atau instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan organisasi atau instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain. Menurut Robbins dan Coutler (2016) indikator-indikator yang dapat diukur untuk mengetahui kinerja yakni : (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Kemandirian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2016).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Nitisemito dalam Nuraini (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016) terbagi menjadi 5 indikator yaitu: (1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja, (2) Sirkulasi udara di tempat kerja, (3) Kebisingan di tempat kerja, (4) Bau tidak sedap di tempat kerja, dan (5) Keamanan di tempat kerja.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang dosen adalah disiplin kerja dosen tersebut. Disiplin merupakan salah satu dari sekian banyak upaya untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat dan patuh pada aturan, hukum atau norma yang berlaku. Ada juga yang menganggap disiplin dapat juga diartikan sebagai sikap menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Jika tidak terdapat adanya disiplin kerja yang bagus maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang bagus akan memberikan besarnya sebuah tanggung jawab seseorang akan task yang dibagikan kepadanya. disiplin merupakan suatu daya kekuatan yang tumbuh pada tubuh datau diri tenaga kerja yang menimbulkan seorang karyawan bisa beradaptasi dengan sukarela pada keputusan, aturam, serta nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan sifat perilaku Sutrisno (2019).

Disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/atasan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (dalam Pertiwi, 2017). Indikator disiplin kerja untuk mengukur disiplin kerja menurut Melayu S.P Hasibuan (dalam Silalahi et al., 2021) adalah: (1) Kehadiran di tempat kerja, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, dan (4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Beberapa penelitian yang mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain Ali Maddinsyah dan Wahyudi (2017) dan Evyana Diah Kusumawati (2020:173), Muhammad Rivani, Rustan DM, dan Ahmad Firman (2023). Penelitian lain yang mendukung bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja antara lain Yusnidar, Azhar dan Sumarno (2021), Heri Fitriadi (2023), Cintya Puput Zulaida dan Parwoto (2023) dan Syafana Innaya, Aprilia dan Puspita Wulansari (2024). Didalam penelitian mereka diperoleh kesimpulan bahwa semakin tinggi disiplin dari para karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Mereka menyimpulkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta memadai akan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja dan ketegakan disiplin yang kondusif akan membuat kinerja para pegawai semaksimal mungkin sehingga tercapai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dan meneliti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Jalan SM. Raja Teladan Medan merupakan lokasi Kampus Universitas Islam Sumatera Utara. Objek penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UISU yang berjumlah 50 orang, dengan teknik penarikan sampel secara total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu 50 orang dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Wawancara dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Selain itu, data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan aplikasi IBM SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.366	3.868		.870	.389
Lingkungan Kerja	.276	.157	.223	1.754	.086
Disiplin Kerja	.599	.173	.440	3.459	.001

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 22), 2025

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.366 + 0.276X_1 + 0.599X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta/intersep sebesar 3.366 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X1, dan X2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 3.366, dalam kata lain bahwa nilai kinerja Dosen di Fakultas Ekonmi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara tanpa lingkungan kerja dan disiplin kerja, adalah 3.366.
2. Nilai koefisien regresi X1 (lingkungan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.276, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja dosen sebesar 0.276.
3. Nilai koefisien regresi X2 (disiplin kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.599, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja dosen sebesar 0.599.

#### a. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap pengaruh variabel terikat secara parsial. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: (1) H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, (2) H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Dari tabel ini diperoleh nilai thitung masing-masing variabel. Nilai thitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Adapun hasil dari pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada :

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.366	3.868		.870	.389
Lingkungan Kerja	.276	.157	.223	1.754	.086
Disiplin Kerja	.599	.173	.440	3.459	.001

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 22), 2025

Dari Tabel 2 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar  $b_1 = 0.276$ , dan memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 1.754 lebih besar dari nilai ttabel, atau ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 1.754 > 1.676$ ). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi  $b_1 \neq 0$  dan nilai probabilitas thitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $Sig\ t < \alpha$  atau  $0.086 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar  $b_2 = 0.599$ , dan memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 3.459 lebih besar dari nilai ttabel, atau ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.459 > 1.676$ ). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi  $b_1 \neq 0$  dan nilai probabilitas thitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $Sig\ t < \alpha$  atau  $0.001 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

### b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $F < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ , maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), dan Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $F > \alpha$  atau  $0.000 > 0.05$ , maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi  $\alpha = 0.05$  dengan  $df_1 = (k - 1)$  dan  $df_2 = (n - k)$ , dimana  $k =$  jumlah variabel (bebas + terikat) dan  $n =$  jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi  $(3 - 1) = 2$  dan  $(50 - 3) = 47$ . Hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3.20.

**Tabel 3. Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.696	2	57.348	9.982	.000b
	Residual	270.024	47	5.745		
	Total	384.720	49			

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 22), 2025

Diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9.982 > 3.20$ ) dan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

## 2. Uji Koefisiensi Determinasi

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, dan dapat dilihat dari model summary, khususnya nilai  $R_{square}$ .

**Tabel 4. Uji Koefisiensi Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546a	.298	.268	2.39691

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Vs. 22), 2025

Dari Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa nilai  $R_{square}$  ( $r^2$ ) sebesar 0.298. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara sebesar 29.80%, sedangkan sisanya sebesar 70.20% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diikutsertakan dalam analisis ini.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar  $b_1 = 0.276$ , dan memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 1.754 lebih besar dari nilai ttabel, atau ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 1.754 > 1.676$ ). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi  $b_1 \neq 0$  dan nilai probabilitas thitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $Sig\ t < \alpha$  atau  $0.086 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja dosen belum memenuhi standar kampus, maka akan menurunkan kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar  $b_2 = 0.599$ , dan memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 3.459 lebih besar dari nilai ttabel, atau ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.459 > 1.676$ ). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi  $b_1 \neq 0$  dan nilai probabilitas thitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $Sig\ t < \alpha$  atau  $0.001 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$ . Menjelaskan bahwa jika disiplin kerja dosen dalam bekerja sehari-hari sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Akan tetapi jika disiplin kerja dosen dalam bekerja tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Hasil Uji Hipotesis F menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9.982 > 3.20$ ) dan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Hal ini menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja dan disiplin kerja dosen secara bersama-sama meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini, yaitu : (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. (3) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

## **REFERENSI**

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Cintya Puput Zulaida, Parwoto (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 252 Jakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. <http://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijst>
- Diah Evyana, Erliyana Suhida & Azizah Suryati Iik Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang, 2020 *Jurnal Saintek Maritime*, Volume 20 Nomor 2, Maret 2020 ISSN : 1412-6826 e-ISSN : 2623-2030 171
- Hasibuan, Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

**Neni Sri Wahyuni, Rizki Ameilia Pohan & Supriadi**, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Islam Sumatera Utara

- Heri Fitriadi ( 2023 ). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri1Lahat.DOI:<https://doi.org/10.55927/jes.v1i1.2499>  
<https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijes>
- Joseph Philip Kambey 1 James Jeffrio Manengkey, 2023, Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan BisnisUnima, Volume 6 Issue 1 (2023) Pages 378 - 389.
- Jufrizen, J, Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 4(2), 145-165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Maddinsyah Ali dan Wahyudi, 2017 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis Iv Provinsi Banten Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017 ISSN : 2339 - 0689, E-ISSN : 2406-8616 J. KREATIF, Vol. 5, No. 1, Oktober 2017 (30 - 44)
- Moeheriono. (2012). pengukuran kinerja berbasis kompetensi. raja grafindo persada.
- Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktek, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rifani Muhammad, DM2 Rustan & Firman Ahmad, 2023 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Pendidikan Vokasi Di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar SJM: Sparkling Journal of Management Vol. 1 No. 4, 2023: Page 428 - 441 e-ISSN: 2986-6952
- Robbin, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia Group
- Syafana Innaya Aprilia, Puspita Wulansari ( 2024 ). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Cikampek. Doi: 10.56472/25835238/IRJEMS-V311P136
- Yusnidar, Azhar, Sumarno (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD. DOI: <http://dx.doi.org/10.33578/jtlee.v4e2.7886>