

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Dosen

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari istilah prestasi kerja (*performance*), menurut Mangkunegara yang di kutip dalam buku Tannady (2017:153), “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi”.

Kemudian Prawirosentono mengemukakan pendapat kinerja yang di kutip dalam Sinambela (2016:481), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri yang di kutip dalam Sinambela (2016:482), mengemukakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Pendapat tersebut didukung oleh Hersey dan Blanchard dalam buku Sinambela (2016:481), mengatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UU RI, 2005) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Peraturan Pemerintah RI, 2009), dikatakan bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmunan dengan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi). Kinerja dosen adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilakukan dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dalam kurun waktu tertentu, dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan keinginan yang kuat agar hasil yang dicapai optimal. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh

secara individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bangun dalam buku Adamy (2016:94), metode pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok yang menjadi persyaratan standar kerja.
- b. Kualitas Kerja, setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar bekerja sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan.
- c. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristiknya masing-masing untuk jenis pekerjaan tertentu dan harus dikerjakan tepat waktu.
- d. Kehadiran, pekerjaan tertentu yang mengharuskan kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan untuk Bekerja Sama, tidak semua pekerjaan memungkinkan diselesaikan hanya oleh satu karyawan. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus dilakukan oleh dua orang karyawan atau lebih dan oleh karena itu perlu adanya kerja sama antar karyawan.

Sedangkan Mangkunegara (2017:67), mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

- a. Faktor Kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan yang dimiliki karyawan meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Dengan kata lain, karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya”.
- b. Faktor Motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam buku Tannady (2017:165), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan, antara lain :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan.

- b. Keahlian, tingkat kemampuan secara teknis yang dimiliki karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan. Keahlian tersebut dapat berupa kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
- c. Perilaku, sikap dan perilaku karyawan saat menjalankan tugasnya. Perilaku tersebut meliputi kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan, adalah aspek kemampuan manajerial dan seni dalam mempengaruhi orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan dengan tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Kinerja dosen dapat dikaji dari penilaian kinerja kerja, karena penilaian kinerja dosen merupakan proses dimana perguruan tinggi mengevaluasi prestasi kerja dosen. Penilaian terhadap kinerja perlu dilakukan, karena dengan melakukan penilaian kinerja akan dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan atau peningkatan kinerja pada dosen.

4. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan dan sesuai dengan tugas yang diberikan secara kualitas dan kuantitas. Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:75) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, mengukur seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, merupakan waktu kerja karyawan dalam sehari. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
- c. Pelaksanaan tugas, mencerminkan seberapa jauh karyawan mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak melakukan kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesadaran atas kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja dosen menurut Rachmawati & Daryanto (2013:121), antara lain :

- a. Perencanaan Pembelajaran.

Kemampuan dosen dalam tahap perencanaan dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Penyusunan rencana kegiatan pembelajaran dosen yaitu metode atau proses penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

- b. Pelaksanaan Pembelajaran.

Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar serta penggunaan metode serta

strategi pembelajaran. Dalam pengelolaan kelas, dosen harus mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dengan memulai dan mengakhiri perkuliahan dengan tepat waktu agar dapat mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan. Kemampuan lain yang perlu dikuasai dosen adalah pemanfaatan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyampaikan informasi (materi pembelajaran). Sumber belajar adalah buku pedoman. Selain mampu menguasai sumber belajar, dosen juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku yang membantu memperluas dan memperdalam bahan ajar. Dalam pelaksanaan pembelajaran, dosen juga harus memiliki kemampuan menggunakan metode pembelajaran. Dosen harus mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran berdasarkan materi yang disampaikan.

c. Evaluasi Proses Pembelajaran.

Evaluasi hasil belajar merupakan kegiatan atau metode yang dirancang untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran telah tercapai dan apakah proses pembelajaran telah selesai.

Indikator untuk mengukur kinerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”. Sutrisno (2017:118), menjelaskan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Sedarmayanti (2017:25), menyatakan “lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:192), menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”.

Kesimpulan yang diambil dari pendapat para ahli di atas yaitu lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam sumber daya manusia karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan efisiensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman, dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja.

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2012:184) ,diantaranya adalah:

- a. Warna, merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya maka karyawan akan lebih tenang saat bekerja.
- b. Kebersihan, lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Apabila kebersihan lingkungan kerja terjaga dan terlihat bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam mengerjakan pekerjaan karyawan memerlukan penerangan yang cukup untuk meminimalisir kesalahan.
- d. Udara, udara akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, apabila ventilasi udara cukup maka kesehatan karyawan akan terjamin.

- e. Keamanan, dalam hal keamanan mencakup barang-barang pribadi milik karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
- f. Kebisingan, merupakan suatu gangguan terhadap seseorang. Karena adanya kebisingan , maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan.
- g. Tata ruang, merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik mengacu pada segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori yaitu : lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain), lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti : suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik mengacu pada semua situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja termasuk

hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159), lingkungan kerja merupakan sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Suasana kerja, suasana kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang berada di tempat kerja tersebut.
- b. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan yang harmonis dan tidak ada ketertarikan antar sesama. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi adalah keharmonisan hubungan antar rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Ketersediaan fasilitas kerja, artinya peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan sudah lengkap. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap (meski bukan barang baru) merupakan salah satu penunjang proses kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:28), indikator lingkungan kerja adalah :

- a. Pencahayaan, dengan pencahayaan yang baik karyawan dapat bekerja dengan aman dan lancar. Cahaya yang kurang akan mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas dan akan memperlambat pekerjaan, mengalami banyak kesalahan lalu pada akhirnya menyebabkan berkurangnya efesiensi kerja, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja, udara yang kurang baik akan berbahaya bagi kesehatan manusia. Sumber utama udara segar adalah keberadaan tumbuhan di sekitar tempat kerja, karena tumbuhan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- c. Kebisingan di tempat kerja, kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi.
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja, adanya bau yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi di tempat dan bau yang terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan terhadap bau.
- e. Keamanan di tempat kerja, keamanan lingkungan kerja dan keselamatan di tempat kerja harus diperhatikan. Oleh karena itu diperlukan faktor keamanan, salah satu upaya untuk menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan menggunakan petugas pengaman.

Dari beberapa pendapat yang berbeda, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan haruslah kondusif dan nyaman agar karyawan yang bekerja dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Indikator lingkungan kerja yang penulis pakai di dalam penelitian ini antara lain : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, dan keamanan di tempat kerja.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Siagian (2019:305), yaitu “tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Malayu S.P. Hasibuan yang di kutip dalam buku Farida & Hartono (2015:42) mengatakan “kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Handoko dalam buku Sinambela (2016:334) “disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”.

Menurut definisi Keith Davis dalam buku Mangkunegara (2017:129), mengemukakan bahwa “*disipline is management action to enforce organization standards*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”.

Sedangkan menurut Sinambela (2016:335), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Dari berbagai pendapat para ahli yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang untuk mematuhi aturan atau perintah yang ditetapkan oleh suatu organisasi dengan kesadaran dan kemauan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017:129), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk memobilisasi karyawan untuk mematuhi pedoman kerja yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan

dasarnya adalah untuk memobilisasi karyawan yang berdisiplin diri. Dengan cara preventif karyawan dapat menjaga dirinya sendiri terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Dan karyawan harus mengetahui dan memahami semua aturan dan pedoman kerja yang ada di organisasi.

Disiplin preventif merupakan sistem yang menangani kebutuhan kerja dari semua bagian sistem dalam suatu organisasi. Jika sistem organisasinya baik, maka disiplin kerja akan lebih mudah dilakukan.

b. Disiplin Korektif

Suatu upaya memobilisasi karyawan agar mempunyai rasa tanggung jawab terhadap aturan dan membimbing mereka untuk mengikuti aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku untuk perusahaan atau organisasi.

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2010:194), adalah sebagai berikut :

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan, mewajibkan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis berdasarkan aturan dan pedoman kerja agar karyawan merasa nyaman dan dapat membentuk kelancaran kerja.
- b. Menggunakan waktu secara efektif, karyawan diharapkan mampu untuk memanfaatkan waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan

sebaik-baiknya dan tidak banyak membuang waktu yang ada dalam standar pekerjaan perusahaan.

- c. Tanggung jawab kerja, jika tanggung jawab yang diberikan kepada individu tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, maka karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi. Tanggung jawab meliputi : bekerja sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan dan berani mengambil resiko.
- d. Tingkat absensi, merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi maka tingkat disiplin kerja karyawan semakin tinggi.

Indikator disiplin kerja yang akan diteliti untuk mengukur kinerja dosen pada penelitian ini meliputi : mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab kerja, dan tingkat absensi.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang tercantum pada tabel di bawah ini akan menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan dapat digunakan sebagai data pendukung yaitu :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
1	Pengaruh Pengembangan Dosen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Fakultas Ekonomi	Silviana Batubara (2020)	Analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan dosen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan Jurnal ESTUPRO Vol.5 No. 3 Sep – Des 2020, Hal 10-17. ISSN 2502-1079			kinerja dosen.
2	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang Jurnal Saintek Maritime Volume 20 Nomor 2 Maret 2020, Hal 171-178. ISSN 1412-6826	Evyana Diah Kusumawati, Sulida Erliyana, Iik Suryati Azizah (2020)	Analisis Regresi Ganda	Hasil penelitian ini adalah : 1) Tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. 2) Tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja dan tingkat kompetensi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. 3) Pengaruh dari tingkat disiplin kerja, tingkat lingkungan kerja, dan tingkat kompetensi terhadap kinerja dosen adalah sebesar 87.4% sedangkan 12.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 11 No. 01 Juli 2020, Hal 35-39. ISSN 2089-6018	Huda Khoirun, Aftoni Sutanto, Abdul Choliq Hidayat (2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. 4) Kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
4	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Wilayah Komptis IV Provinsi Banten Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan Volume 5 No. 1 Oktober	Ali Maddiansyah dan Wahyudi (2017)	Metode Survey Deskriptif dan Survey Ekplanatori, Analisis Data SEM (Structural Equation Modeling)	Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut : 1) Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. 2) Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 59% terhadap kinerja dosen dan

	2017, Hal 30-44. ISSN 2339-0689			sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
5	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi Jurnal Ilmiah Indonesia Volume 4 No. 9 September 2019, Hal 1-14. e-ISSN 2548-1398	Diapari Sosagaon Putra Pane (2019)	Analisis Data SEM (Structural Equation Modeling)	Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
6	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Issue 1 Desember 2020, Hal 81-91. e-ISSN 2623-2081	Anggreany Hustia (2020)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen Volume 6 No. 4 Desember 2017, Hal 475-480. ISSN 2252-6552	Ayun Pratiwi, S. Martono (2017)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari Jurnal Mega Aktiva Volume 7 No. 1 April 2018, Hal 11-19. ISSN 2068-1974	Sabaruddin, Marissa (2018)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pembahasan : 1) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

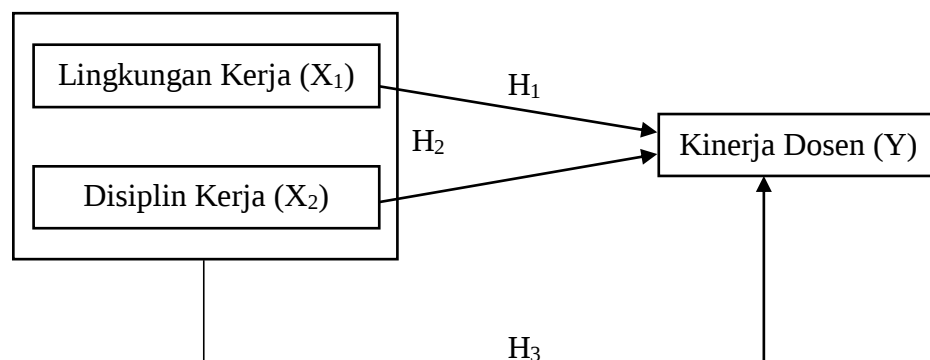
Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan banyak penelitian yang dirancang untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja dosen, serta memberikan hasil penelitian yang relevan terkait dengan penelitian ini dan dapat menjadi referensi guna memperkuat hipotesis yang akan diajukan.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:322) mengatakan bahwa “kerangka berfikir merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau perbedaan/persamaan/perbandingan nilai variabel dari satu sampel dengan sampel yang lain”.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y). Berikut kerangka pemikiran yang dipakai oleh peneliti adalah :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis ini juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis untuk rumusan masalah, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016:134).

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Kusomo, Wahyudi & Wardiningsih (2017:226), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para dosen diperlukan fasilitas kerja yang baik dan dosen mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Semakin lingkungan kerja nyaman dan terfasilitasi maka kinerja dosen akan menjadi maksimal. Pandemi Covid-19 yang mengubah suasana kerja baik fisik dan non fisik membuat dosen harus melakukan pekerjaannya secara *daring*, dengan begitu dosen harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru agar kegiatan belajar mengajar tidak mengalami kendala walaupun dilakukan dengan media pembelajaran yang berbeda.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati, Erliyana dan Azizah (2020), dan Putra Pane (2019), menunjukkan hasil bahwa tingkat lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja dosen. Sehingga dapat dibuat hipotesis pertama dalam penelitian sebagai berikut :

H₁ Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Dosen Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Arianto (2013:198), kedisiplinan kerja tenaga pengajar (dosen) dapat dilihat dari kesadaran dan kesediaan para tenaga pengajar untuk mentaati peraturan yang dibuat. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Terutama di masa pandemi Covid-19, disiplin kerja harus tetap berjalan dengan baik agar tidak ada penurunan kinerja pada dosen, dengan tidak adanya pengawasan secara langsung karena semua aktivitas dosen dilakukan secara *daring*, dosen harus tetap menjalankan tugasnya dengan optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020), diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sehingga dapat dibuat hipotesis kedua dalam penelitian sebagai berikut :

H₂ Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Dosen Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Setiawan, Liong & Sani (2019:214), untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan lingkungan kerja yang baik dan aktivitas yang terencana dari perguruan tinggi yang bersangkutan. Apabila disiplin kerja dosen meningkat, maka akan meningkatkan pula mutu perguruan tinggi. Kemampuan dan keahlian dosen sangat menentukan atas capaian atau hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pandemi Covid-19, lingkungan kerja maupun disiplin kerja dosen haruslah dapat mencapai kinerja yang baik. Karena seorang dosen merupakan kunci sukses dalam proses belajar mengajar di sebuah perguruan tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maddinsyah & Wahyudi (2017), diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Sehingga dapat dibuat hipotesis ketiga dalam penelitian sebagai berikut :

H₃ Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersamaan terhadap Kinerja Dosen Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19.