

## The Influence of Campus Environment and Human Resource Management on Productivity in Economics Faculty Students at Medan State University

Nada Deliza Putri<sup>1</sup>, Khairunnisa<sup>2</sup>, Reni Marlina Sianturi<sup>3</sup>, Naomi Hutauruk<sup>4</sup>, Fadhil Al Fahyed<sup>5</sup>,  
Zulkarnain Siregar<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: [nadadeliza@gmail.com](mailto:nadadeliza@gmail.com); [khairunnisa.7213510005@mhs.unimed.ac.id](mailto:khairunnisa.7213510005@mhs.unimed.ac.id); [renisianturi2@gmail.com](mailto:renisianturi2@gmail.com);  
[naomihtrk.7213210008@mhs.unimed.ac.id](mailto:naomihtrk.7213210008@mhs.unimed.ac.id); [fadhilalfahyed4@gmail.com](mailto:fadhilalfahyed4@gmail.com); [zulkarnainsiregar@unimed.ac.id](mailto:zulkarnainsiregar@unimed.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kampus dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas pada mahasiswa fakultas ekonomi di Universitas Negeri Medan. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk mengkaji hubungan antara berbagai variabel. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu produktivitas mahasiswa dengan variabel terikatnya yaitu lingkungan kampus dan manajemen sumber daya manusia. Data yang pada penelitian ini yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya. Responden pada penelitian ini berjumlah 80 mahasiswa di fakultas ekonomi Universitas Negeri Medan. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Berdasarkan uji yang telah dilakukan peneliti mendapati bahwa lingkungan kampus dan manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas mahasiswa.

**Keyword: Produktivitas; Lingkungan Kampus; Manajemen SDM**

### ABSTRACT

*The study aims to analyze the impact of campus environment and human resource management on productivity in economics faculty students at Medan State University. This research applies quantitative methods to study the relationship between the various variables. The free variables in this study are student productivity with its bound variables namely campus environment and human resource management. The data in this study is primary data by spreading the questionnaire as a data collection method. Respondents to this study were 80 students at the Faculty of Economics of State University of Medan. The hypothesis was tested with the help of SmartPLS software. Based on the test the researchers found that the campus environment and human resource management had a positive and significant influence on student productivity.*

**Keyword: Productivity; Campus Environment; SDM Management**

#### Corresponding Author:

Nada Deliza Putri,  
Universitas Negeri Medan,  
Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan,  
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20221, Indonesia  
Email: [nadadeliza@gmail.com](mailto:nadadeliza@gmail.com)



## 1. INTRODUCTION

Perguruan tinggi merupakan suatu lembaga yang bertujuan menyelenggarakan pendidikan. Perguruan tinggi sebagai pusat pendidikan harus secara optimal memenuhi fungsi pendidikannya yaitu mengembangkan keterampilan, meningkatkan mutu pendidikan, dan menjaga kehormatan dan harkat dan martabat bangsa Indonesia. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan pendidikan menengah (Curahman 2020).

Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menjadikan kehidupan warga negara menjadi lebih cerdas. Proses pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang mampu berperan penting dalam kemajuan bangsa dan negara. Oleh karena itu peran pendidikan sangatlah penting

karena pendidikan merupakan salah satu kunci utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang utuh dan berkualitas. Pendidikan yang berkualitas menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien, serta terdapat interaksi antar unsur-unsur yang termasuk dalam sistem pendidikan. Khususnya tujuan pengajaran, siswa/guru/staf, kurikulum dan unsur pengajaran, strategi pembelajaran, dan bahan ajar dan evaluasi pendidikan. Jika demikian, maka pendidikan tersebut dianggap berkualitas (Reza et al. 2022).

Lingkungan kampus yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas belajar mahasiswa dan meningkatkan prestasi akademiknya. Lingkungan kampus yang menyenangkan, meliputi hubungan baik antara mahasiswa dan dosen, lingkungan fisik seperti ukuran kelas, suhu ruang kelas, pengendalian kebisingan, dan kebersihan kampus. Lingkungan kampus yang nyaman mempengaruhi produktivitas belajar mahasiswa. Lingkungan yang tidak sehat membuat siswa merasa stres, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas belajarnya dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja akademiknya (Naibaho et al. 2012). Lingkungan kampus yang nyaman sangat diperlukan untuk merangsang semangat mahasiswa dan lebih memotivasi mereka dalam belajar.

Peran terpenting dalam mencapai tujuan terbesar produktivitas mahasiswa adalah memulai dari hal yang paling mendukung pencapaian tujuan melalui sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusianya tinggi maka tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai (Tobamba, Alam, and Monoarfa 2023). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor-faktor seperti modal, materi, dan metode pembelajaran.

Seiring berjalannya waktu, semakin sulit bagi siswa untuk mencapai keberhasilan dan keterampilan jika hanya mengandalkan apa yang dimilikinya tanpa ikut serta dalam proses pelatihan dan pengembangan. Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia mempunyai dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji lingkungan kampus dan manajemen sumber daya manusia berdampak terhadap produktivitas mahasiswa, sehingga dosen dan seluruh pihak yang terlibat dalam manajemen universitas dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas mahasiswa. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai adanya pengaruh lingkungan kampus dan manajemen sumber daya manusia berdampak terhadap produktivitas mahasiswa di dalam perguruan tinggi terkhususnya di Universitas Negeri Medan.

## 2. LITERATURE REVIEW

### A. *Lingkungan Kampus*

Purwanto (dalam Prima Sadewa, 2018;217) berpendapat bahwa lingkungan merupakan hal-hal yang mencakup semua kondisi dalam dunia yang mempengaruhi tingkah laku, pertumbuhan, dan perkembangan manusia. Manusia dan lingkungannya saling berhubungan dalam jaringan sosial yang kompleks dan saling mempengaruhi. Lingkungan tidak hanya sekedar tempat tinggal, namun juga berperan penting dalam membentuk pola pikir, perilaku, dan budaya individu. Sebagaimana diketahui, lingkungan bagi seorang individu ialah semua hal yang berada di luar dirinya yang berinteraksi dengannya, disadari atau tidak, langsung atau tidak langsung. Individu dan lingkungan saling terkait dalam suatu proses komunikasi yang saling mempengaruhi. Lingkungan tidak hanya sekedar tempat tinggal, tetapi juga mempengaruhi pola perilaku individu. Sebagaimana dikemukakan, lingkungan ialah semua hal yang berada di luar diri individu yang berinteraksi dengannya baik secara sadar atau tidak sadar, langsung atau tidak langsung.

Muhibbin Syah (dalam Agus Wibowo, 2016:39), berpendapat bahwa terdapat dua macam lingkungan kampus yakni lingkungan social dan lingkungan fisik. Yang dimaksud dengan lingkungan social kampus yaitu para dosen, tenaga Pendidikan, dan teman sekelas. Sedangkan yang dimaksud dengan lingkungan fisik kampus yaitu seperti gedung kampus, sarana dan prasarana, alat-alat belajar, dan sebagainya. Seperti yang diketahui bahwa lingkungan social kampus memberikan pengaruh terhadap semangat belajar mahasiswa. Sikap dan perilaku yang diberikan atau ditunjukkan oleh dosen seperti sikap yang simpatik, memperlihatkan telan yang baik, memberikan motivasi dan dukungan kepada mahasiswa, serta sikap untuk rajin belajar dan berinteraksi melalui kegiatan diskusi, secara tidak langsung dapat memberikan daya dorong atau pengaruh positif terhadap aktivitas belajar mahasiswa.

### B. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Rumawas (2018) mengatakan bahwa manajemen merupakan proses kerja yang dilakukan oleh beberapa orang yang menjadi sebuah kelompok dan tergabung dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan. Dalam proses manajemen ini, terdapat 4 proses yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), serta pengawasan (controlling). Penjelasan tersebut mengandung arti prosedur kerja yang dilakukan oleh pemimpin organisasi

terkait hal-hal dalam memimpin, mengatur, dan membimbing semua sumber daya yang dibutuhkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Manajemen SDM merupakan bagian manajemen yang penerapannya secara khusus terhadap sumber daya manusia. Dalam penerapannya, pengelolaan manajemen SDM adalah bagian manajemen yang lebih sulit dibanding dengan bagian manajemen lainnya. Hal ini dikarenakan dalam manajemen SDM yang diatur adalah manusia dengan akal dan perasaan serta tujuan yang berbeda-beda, sehingga keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia memberikan pengaruh dan dampak terhadap bidang lainnya. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Rumawas 2018:6) manajemen SDM merupakan rancangan prosedur-prosedur formal dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memastikan pemanfaatan dan penerapam kemampuan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa fungsi, yaitu sebagai berikut:

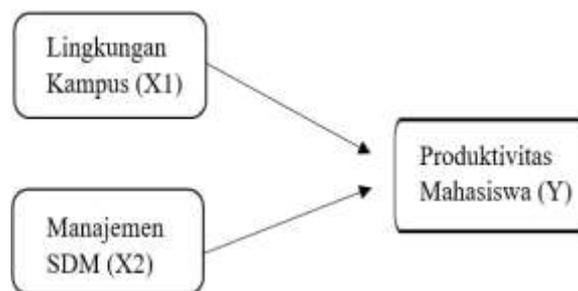
1. Perencanaan (*Planning*)  
Fungsi ini mencakup penetapan system-sistem pengelolaan SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)  
Fungsi ini mencakup proses pembentukan dan penyusunan organisasi dengan menetapkan prosedur-prosedur pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hubungan antar para karyawan.
3. Pengarahan (*Directing*)  
Fungsi ini mencakup pemberian dukungan kepada tenaga kerja atau karyawan dalam organisasi sehingga mampu melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.
4. Pengendalian (*Controlling*)  
Fungsi ini mencakup kegiatan dalam mengukur, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dalam organisasi untuk mengetahui apakah rencana kerja yang telah ditetapkan tercapai atau tidak dan sejauh mana rencana tersebut dilaksanakan.

### C. Produktivitas Mahasiswa

Anoraga dan Suyati (dalam Tsauri, 2013:148) berpendapat bahwa produktivitas memiliki pengertian yang terdiri dari konsep ekonomis, fisiologis, dan sistem. Konsep ekonomis, produktivitas merujuk pada usaha dan aktivitas yang dilakukan manusia dalam menghasilkan barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan yang dimiliki manusia serta masyarakat secara umum. Konsep filosofis, produktivitas mengacu pada pandangan hidup untuk meningkatkan kualitas hidup, yang mana keadaan dan kualitas hidup yang dialaminya saat ini harus lebih baik pada kehidupan hari esok. Ini mendorong untuk mencoba dan mengembangkan diri. Pada saat yang sama, konsep sistem memberikan pedoman berpikir bahwa kerjasama atau integrasi elemen-elemen penting ke dalam suatu sistem diperlukan dalam pencapaian tujuan yang ditentukan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan hasil dari suatu usaha yang telah dikorbankan atau diberikan. Ini selaras dengan pendapat dari Siagian (Candra Wijaya dan Ojak Manurung, 2021:19) dimana dia menjelaskan bahwa produktivitas ialah kemampuan mendapatkan manfaat secara maksimal melalui sarana dan prasarana yang tersedia sehingga dapat menghasilkan output secara optimal, jika memungkinkan secara maksimal. Namun, produktivitas secara sederhana memiliki makna sebagai hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah usaha yang dikerjakan guna pencapaian hasil tersebut. Selain itu, produktivitas secara umum merupakan perbandingan antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang diberikan.

### D. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

### E. Kerangka Pikir

Dari model penelitian dan teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Lingkungan Kampus (X1) terhadap Produktivitas Mahasiswa (Y) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

H2: Terdapat pengaruh Manajemen SDM (X2) terhadap Produktivitas Mahasiswa (Y) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.

### 3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk mengkaji hubungan antara berbagai variabel. Menurut Uma Sekaran (2017), dalam penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner atau bentuk data numerik lainnya untuk kemudian dianalisis secara statistik. Pendekatan asosiatif dalam penelitian bertujuan untuk menemukan keterkaitan antara dua atau lebih variabel guna menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan fenomena tertentu. Pendekatan ini lebih rumit dibandingkan dengan metode deskriptif dan komparatif. Menurut Sugiyono (2017:117), populasi adalah kumpulan subjek yang memiliki karakteristik yang relevan dengan penelitian. Sampel, yang merupakan bagian dari populasi dengan karakteristik serupa, dipilih untuk dianalisis lebih lanjut.

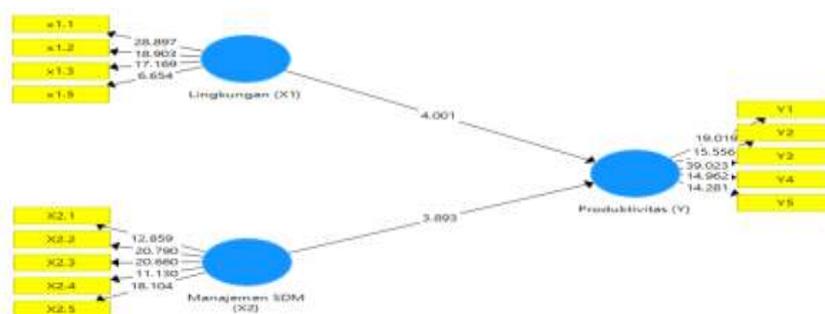
Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri Medan, populasi yang digunakan terdiri dari 80 mahasiswa dari fakultas tersebut. Penelitian ini melibatkan tiga variabel: X1, X2, dan Y, yang masing-masing mewakili variabel independen dan dependen. Variabel X1 adalah lingkungan kampus, variabel X2 adalah manajemen sumber daya manusia, dan variabel Y adalah produktivitas mahasiswa. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi, dengan data primer berupa kuesioner yang diisi oleh Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan. Data tersebut akan dianalisis menggunakan program pengolahan data SmartPLS 3.

### 4. RESULTS AND DISCUSSION

#### Hasil Penelitian

#### Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil evaluasi model pengukuran (Outer model) Menurut (Ghozali dan Latan 2015), pengujian model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes atau variabel yang diamati mewakili variabel laten yang perlu diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas model. Validitas konvergen model pengukuran dapat dicapai dari korelasi antara skor item/instrumen dan skor konstruk (factor loadings) dengan kriteria nilai faktor loading masing-masing alat. Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas setiap indikator terhadap variabel latennya.



Gambar 2. Model Akhir Penelitian dalam SmartPLS

Pada software SmartPLS, untuk melihat hasil valid dapat dilihat pada tabel outer loadings. Pada tabel outer loadings terdapat angka atau nilai yang menunjukkan indikator yang mirip dengan variabel konstruksi. Nilai suatu indikator dikatakan valid apabila indikator variabel yang dibangun mempunyai nilai  $\geq 0,7$ . Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa semua indikator telah memenuhi syarat dimana memiliki nilai loadings faktor  $\geq 0,7$ . Pada variabel Lingkungan Kampus (X1) terdiri dari 4 indikator, untuk nilai outer loadings terbesar terdapat pada indikator pertama X1.1. Sementara pada variabel manajemen SDM (X2) terdiri dari 5 indikator, untuk nilai outer loadings terbesar terdapat pada indikator bimbingan konseling X2.3. Sedangkan pada variabel Produktivitas (Y) terdiri dari lima indikator, untuk nilai outer loadings terbesar terdapat pada indikator partisipasi kegiatan akademik Y.3

Tabel 1. Nilai *Outer Loadings*

Matrix	Lingkungan (X1)	Managemen SDM (X2)	Produktivitas (Y)
X2.1			0.762
X2.2			0.838
X2.3			0.857
X2.4			0.761
X2.5			0.816
Y1			0.780
Y2			0.841
Y3			0.903
Y4			0.824
Y5			0.815
x1.1	0.903		
x1.2	0.893		
x1.3	0.857		
x1.5	0.727		

Tahap berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas konstruk. Menurut Ghazali dan Latan (2015) menyatakan reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability  $> 0,7$  untuk penelitian bersifat confirmatory dan nilai  $0,6 - 0,7$  masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory. Dari perhitungan menggunakan SmartPLS, didapatkan nilai AVE di atas  $0,5$ , hasil composite reliability dan cronbach's alpha dari masing-masing variabel di peroleh  $> 0,7$ . Dengan demikian dapat dinyatakan reliabel atau kuesioner yang digunakan sudah konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Model Akhir Penelitian

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance
Lingkungan (X1)	0.866	0.867	0.910	0.719
Manajemen SDM (X2)	0.866	0.878	0.904	0.653
Produktivitas (Y)	0.893	0.897	0.921	0.702

### Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Hasil Model struktural (inner model) dapat dilihat dengan menggunakan R square untuk konstruk dependen dan path coefficients atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Abdillah dan Hartono, 2015). Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural melalui uji bootstrapping yang dapat dilihat menggunakan R-square.

Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Abdillah dan Hartono, 2015). Berikut hasil R square yang telah diperoleh dari penelitian ini:

Tabel 3. R-Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas (Y)	0.591	0.581

Berdasarkan analisis pada tabel 3. Hasil R-Square diperoleh sebesar  $0,591$  mengindikasikan pengaruh yang kuat, sehingga dapat dijelaskan bahwa sebesar  $59,1\%$  produktivitas mahasiswa dipengaruhi oleh lingkungan kampus dan manajemen SDM sedangkan sisanya sebanyak  $40,9\%$  dijelaskan oleh sebab lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur (path coefficients) antar variabel untuk mengetahui hubungan struktural antar variabel laten. Apabila nilai t-statistic  $\geq 1,96$  dan memiliki p-value  $\leq 0,05$  dinyatakan signifikan atau dengan kata lain hipotesis diterima.

Tabel 4. Hasil *Path Coefficients*

Path Coefficients					
	Original Samp...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O ...)	P Values
Lingkungan (X1) -> Produktivitas (Y)	0,487	0,462	0,122	4,001	0,000
Manajemen SDM (X2) -> Produktivitas (Y)	0,405	0,425	0,104	3,893	0,000

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan path coefficient (koefisien jalur) antara lingkungan (x1) dengan produktivitas (Y) memiliki koefisien parameter sebesar 0,487 dengan nilai t statistik sebesar 4,001 dan nilai signifikansi yaitu 0,000, yang berarti bahwa t-statistic (4,001) > t-table (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kampus (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Negeri Medan.

Hasil uji hipotesis pada path coefficient (koefisien jalur) antara manajemen SDM (X2) dengan produktivitas mahasiswa memiliki koefisien parameter sebesar 0,405 dengan nilai t-statistik sebesar 3,893 dan nilai signifikansi yaitu 0,000, yang berarti bahwa t-statistic (3,893) > t-table (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Negeri Medan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Produktivitas Mahasiswa

Berdasarkan teori yang ada dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan H1 yang menyatakan: "Lingkungan kampus berpengaruh terhadap produktivitas mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Negeri Medan", dan hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kampus mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas mahasiswa ekonomi Universitas Negeri Medan. Hal ini dapat dilihat dari statistik t (4,001) < tabel t (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) penelitian ini telah teruji dan dapat diterima. Dimana lingkungan kampus yang mendukung dapat memotivasi mahasiswa untuk meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya oleh (Albertus Maria Setyastanto, 2020) dan (Sadewa, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas mahasiswa.

### Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Mahasiswa

Berdasarkan banyak teori yang ada dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti mengajukan H2 yang menyatakan "Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Negeri Medan", dan dari uji statistik yang dilakukan, terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, hal ini terlihat jelas dari uji t-statistik t (3,893) > t-table (1,96) dengan sig (0,000) < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H2 pada penelitian ini teruji dan diterima. Karena memastikan staf pengajar berkualitas tinggi, layanan administrasi yang efektif, fasilitas yang memadai dan manajemen sumber daya manusia berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya oleh (Sobandi, 2019) yang mengatakan bahwa manajemen SDM memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

## 5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini telah tercapai. Seperti yang diharapkan, penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan memastikan pengaruh lingkungan kampus dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kampus dan manajemen SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas mahasiswa.

Temuan ini sejalan dengan harapan awal bahwa lingkungan kampus yang kondusif dan manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas siswa. Dukungan dari lingkungan kampus yang baik dan manajemen SDM yang berkualitas mampu menciptakan suasana belajar yang ideal dan mendorong pencapaian akademik siswa.

Prospek pengembangan hasil penelitian ini mencakup strategi penerapan peningkatan kualitas lingkungan kampus dan manajemen SDM di universitas lain untuk meningkatkan produktivitas mahasiswa secara keseluruhan.

**REFERENCES**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Andi Offset.
- Albertus Maria Setyastanto, E. G. (2020). Pengaruh lingkungan kampus terhadap hasil belajar mahasiswa pada mata kuliah. *Research and Development Journal of Education*, 147-150.
- Curahman. (2020). Pengaruh lingkungan kampus, motivasi mahasiswa dan faktor-faktor terhadap prestasi belajar mahasiswa akuntansi di Kabupaten Subang. *Prisma*, 1(4), 99-111.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulick, L. (2019). Manajemen sumber daya manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Naibaho, Hastuti, Firmanto Adi, Veryco, & Sugiarto. (2012). Pengaruh lingkungan kampus terhadap motivasi belajar mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 5(1), 22-26. doi:10.9744/pemasaran.5.1.22-26
- Reza, Widya, Sanipar, Urianto Sihombing, Welsi Bura Saleppang, & Diana Sari Harahap. (2022). Pengaruh lingkungan keluarga, lingkungan kampus, dan lingkungan sosial terhadap motivasi belajar mahasiswa Iteba. *Jurnal Sintak*, 1(1), 8-13.
- Rumawas Wehelmina. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Sadewa Prima. (2018). Pengaruh lingkungan kampus dan motivasi mahasiswa terhadap prestasi belajar mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pamulang. *Jurnal Madani*, 1(1), 211-234.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (7th ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Sobandi, Y. D. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 127-133.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Tobamba, Vika Lestari, Hedy Vanni Alam, & Valentina Monoarfa. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 86-92.
- Tsauri Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Wibowo Agus. (2016). Hubungan lingkungan kampus, pola asuh orang tua dan motivasi berprestasi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Humanika*, 16(1), 33-57.
- Wijaya Candra & Ojak Manurung. (2021). *Produktivitas Kerja (Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal)*. Kencana.