

PERANAN LINGKUNGAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

RISMAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : risman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Submit: 01 Nopember 2024

Review: 10 Nopember 2024

Publish: 26 Nopember 2024

*) Korespondensi

Abstract: This research was conducted at the Faculty of Science and Technology, Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University which is located at Jl.H.R Subrantas No.155, KM 15 Pekanbaru. The sample was taken as many as 35 people. Data analysis in this study used descriptive and quantitative analysis methods. Descriptive is comparing between the actual reality with theories that have to do with the problem in order to draw a conclusion and tabulated in the form of frequency distribution tables. While the quantitative method of research is based on data that can be calculated to produce a solid assessment. The results of simple linear regression research in this study are $Y = 860 + 0.906 X$. By using the t test, the t table value is 1.985 and the tcount value is 7.429, meaning that the tcount = 7.429 > t table = 2.032, which means that the employee work environment affects employee performance at the Faculty of Science and Technology, Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau, the influence is 62.2%.

Keywords: *Work Environment and Performance*

Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih merupakan dambaan setiap pegawai dalam menjalankan segala aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan hilangnya semangat dan konsentrasi dalam bekerja. Manusia sebagai makhluk hidup memerlukan lingkungan yang bersih dan nyaman.

Jika lingkungannya bersih dan nyaman, maka masyarakat di sana akan merasa bahagia. Begitu pula dengan lingkungan kerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Peguruan Tinggi. Jika lingkungan kerja nyaman, maka petugas pendidikan atau staf akan merasa senang berada di Lingkungan

Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau merupakan salah satu fakultas yang ada di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan, selain tenaga pengajar, perludanya dukungan tenaga yang melaksanakan tugas-tugas administrasi

dan tugas-tugas lain di luar pekerjaan, mengajar dan membimbing peserta didik.

Adapun tugas-tugas tersebut biasanya dilaksanakan oleh Pegawai tenaga kependidikan dengan dua klasifikasi, yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honoror.

Dalam hal ini penulis hanya menampilkan data Pegawai honoror, sebagai mana table berikut :

Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai Honoror Fakultas dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai Honoror
2019	37
2020	36
2021	36
2022	35
2023	35

Sumber : Kantor Tata Usaha Fak. Sains dan Teknologi UIN SUSKA Riau, 2023

Dari data pada table 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2019 jumlah pegawai honoror di Fakultas Sains

dan Teknologi UIN SUSKA RIAU berjumlah 37 orang, kemudian ditahun 2020 dan 2021 turun menjadi 36 orang, selanjutnya tahun 2020 dan 2021 menurun menjadi 36 orang dan kemudian pada tahun 2022 dan 2023 berkurang lagi menjadi 35 orang disebabkan adanya kelulusan pada tes penerimaan Pegawai Negeri Sipil dan PPPK di institusi lain.

Kondisi lamanya pengangkatan menjadi PNS dan PPPK serta Lingkungan Kerja yang tidak sesuai dengan harapan mengindikasikan menjadi penyebab kurang maksimalnya kinerja Pegawai honorer pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN SUSKA Riau sebagaimana dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Pegawai Honorer pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN SUSKA Riau Periode 2018 s/d 2022

No	Unit Kerja	Realisasi Kerja (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Akademik	86	90	84	91	90
2	Keuangan	80	85	85	92	85
3	Kemahasiswaan	77	80	87	82	86
4	Perpustakaan	88	86	90	80	82
5	Pusat Komunikasi	85	88	89	86	87
6	Penelitian dan Pengembangan	77	79	91	88	83
7	Satuan Keamanan	90	87	91	92	90
8	Bagian Umum	89	89	93	90	90
	Jumlah/Rata-rata	84	85,5	88,75	87,62	86,62

Sumber : Kantor Tata Usaha Fak. Sains dan Teknologi UIN SUSKA Riau, 2023

Keterangan : Interval Penilaian Kinerja :

0 – 30 % = Sangat Tidak Baik

30-49 % = Tidak Baik

50-60 % = Cukup

70-89 % = Baik

90-100 % = Sangat Baik

Dari data di atas dapat dilihat bahwa kinerja Pegawai honorer pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN SUSKA Riau Periode 2018 s/d 2022 capaian kerjanya masih berada di range 84 % hingga 87 % hal ini bermakna bahwa masih ada tugas yang

tidakdiselesaikan pada setiap tahunnya dengan range 11% hingga 16%. Angka ini berada diambang batas toleransi yang ditentukan yang hanya boleh pada angka 10% hingga 15% meskipun secara interval kelas kinerja sudah termasuk dalam kategori Baik.

Penurunan nilai rata-rata kinerja Pegawai Honorer di Fakultas Sains dan Teknologi UIN SUSKA RIAU menurut pendapat penulis dari hasil observasi awal dan informasi dari beberapa orang Tenaga Kependidikan di sana salah satunya disebabkanoleh kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang kurang memadai dan beberapa fasilitas/ lingkungan kerja lainnya, lebih lengkapnya adalah sebagaimana table berikut :

Tabel 1. 3 Data Sarana dan Lingkungan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

No	Sarana Dan Prasarana	Jumlah		Jumlah	Keterangan
		Layak/ Baik	Kurang baik		
1	Ruang Belajar	30	4	34	4 ruangan perlu Perbaikan kursi balajar dan AC
2	Ruang Dekan	1		1	Baik
3	Ruang Wa. Dekan	3		3	Baik
4	Ruang Jurusan	4	1	5	1 ruang perlu Renovasi karena sempit dan Penambahan AC
5	Ruang KPM	1		1	Baik
6	Ruang Tata Usaha	1		1	Baik
7	Ruang Bendahara		1	1	Sempit
8	Ruang Tenaga Kependidikan	2	1	3	Cukup
9	Ruang Theater	1		1	Cukup
10	Laboratorium	12		12	Cukup
10	AC	120	7	127	Tidak Cukup
11	Kipas Angin	60	3	63	Tidak Cukup
12	Pewarnaan Ruangan				Baik
13	Penerangan Ruangan				Baik
14	Suhu Udara Ruangan kerja/belajar				Cukup
15	Keamanan	Satpam		2	Cukup
16	Kebersihan	Petugas		5	Cukup

Sumber : Kantor Tata Usaha Fak. Sains dan Teknologi UIN SUSKA Riau, 2023

Dari data table tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa masih ada beberapa ruang belajar dan dan ruangan Tenaga Kependidikan yang masih kurang memadai. Ada ruangan belajar yang sudah menggunakan AC namun sebagian lainnya masih menggunakan kipas angin bahkan ada di antaranya masih dalam keadaan rusak

sehingga udara terasa kurang kondusif dan mengganggu konsentrasi dalam belajar maupun pekerjaan para dosen dan staf tenaga kependidikan.

Menurut Sedarmayanti (2017:9), mengatakan lingkungan kerja yakni seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar pegawai bekerja, metode bekerja, dan pengaturan kerja baik individu atau berkelompok. Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, lingkungan kerja merupakan seluruh situasi yang ada disekitar pegawai, sehingga memberi dampak terhadap dirinya baik secara langsung saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawaidalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksima l, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hubungan sosial Hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan

pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat pegawai merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

2. Kelembaban Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnyaperedaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.
3. Bau Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.
4. Siklus udara Udara normal mengndung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukupdan tanaman.
5. Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Kebersihan Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi pegawai. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangatdan bergairah.
7. Keamanan Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam

keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Menurut Afandi (2018:70) indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah :

1. Pencahayaan: penggunaan serta pengaturan cahaya yang ada disekitar lokasi kerja agar memaksimalkan pelaksanaan tugas.
2. Warna (penggunaan warna dan dekorasi pendukung) : pengaturan tata warna dalam tempat kerja berpengaruh terhadap kesan dan perasaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Suara (bunyi music, bunyi mesin pabrik dan bengkel): pengaturan memberikan batas maksimum dan minimum suara atau bunyi yang dihasilkan dari mesin agar tidak mengganggu indera pendengaran dan kenyamanan.
4. Udara (kelembapan dan temperatur udara) : pengaturan dalam mengelola suhu udara dan kelembapan di tempat kerja agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017:147) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 maupun etika.

Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara tegas Amstron dan Baron dalam Irham Fahmi (2015:176) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa

pengertian kinerja ialah tingkat pencapaian hasil kerja seorang pegawai atau pegawai di tempatnya bekerja dalam satu periode tertentu.

Menurut Hartatik (2018 : 120) tujuan penilaian kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu :

Tujuan penilaian kerja secara umum:

- a. Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi.
- b. Bertujuan untuk menghimpun dan memperisapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
- c. Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangkai mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja dengan sasaran perusahaan.
- d. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan penilaian kerja secara khusus:

- a. Untuk melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan kerja yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, dan menetapkan pemberian penghargaan
- b. Penilaian kerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
- c. Penilaian kerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
- d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk

- mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan.
- e. Penilaian kerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan.
 - f. Penilaian kinerja harus dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerjasama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2016:270) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagaiberikut : (a) Variabel Individu, (b) Variabel Psikologis, (c) Variabel Organisasi

Menurut Donni Juni Priansa (2016 :271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan : (1) Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*), (2) Kualitas Pekerjaan (*quality of work*) (3) Kemandirian (*dependability*) (4) Inisiatif (*initiative*) (5) Adaptabilitas (*adabtability*) (6) Kerjasama (*cooperation*)

Siti Imroatun dan Sukirman (2016) menyebutkan, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik. Kondisi lingkungan yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut. Dengan bentuk bangunan yang kurang teratur misalnya dapat menyebabkan kepala sekolah atau guru tidak dapat mengawasi siswa secara maksimal dalam proses pembelajaran.

Menurut ILO (*International Labour Organization*), (Ashari, 2019) terdapat 3 faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja, yaitu peralatan teknis, faktor manusia, dan lingkungan kerja. Yakni faktor peralatan teknis adalah menyangkut masalah perburuhan pabrik, mesin-mesin dan alat kerja yang sudah tidak layak digunakan. Faktor manusia atau pekerja yang tidak mengetahui atau tidak menjalankan dengan benar tata kerja yang aman atau melakukan tindakan yang berbahaya, tidak sanggup memenuhi persyaratan kerja sehingga terjadi tindakan tidak aman, di luar standar operasional, atau mengetahui seluruh

peraturan namun tidak mematuhi. Faktor lingkungan kerja, meliputi lingkungan fisik tempat kerja atau secara luas sosial psikologis.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Tata Usaha Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang beralamat di Jalan HR. Subrantas Km. 15 Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian Sujarweni (2014:103). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode: Analisis Deskriptif. Menurut Arikunto (2010:282), deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi.

HASIL

Analisis uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dilakukan analisis statistik.

Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah :

$Y = a + bx + \epsilon$. Keterangan : Y : Kinerja, a : Konstanta, X : Lingkungan Kerja, b : Koefisien Regresi, ϵ : Standar Error.

Tabel 5. 34 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.860	5.702		.151
	Total_Lingkungan_Kerja_A	.906	.122	.796	7.429 <.001

a. Dependent variable: Total_Lingkungan_Kerja

Sumber: Hasil SPSS

$$Y = a + bx$$

$$Y = 0,860 + 0,906 x$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti:

- a. Konstanta (a) sebesar 860 artinya jika variabel lingkungan kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 0,860.
- b. Nilai koefisien regresi (b) variabel lingkungan kerja 0,906 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,906 satuan atau 90,6% dari variabel lingkungan kerja.

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. 35 Hasil Uji t (Uji Parsial).

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.860	5.702		.151	.881
	TOTAL_LINGKUNGAN_KERJA	.906	.122	.796	7.429	<.001

a. Dependent Variable: Total_Lingkungan_Kerja

Sumber; Hasil SPSS

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara individu maka dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. berikut pengujian masing-masing variabel secara individu berdasarkan hasil out put spss, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable lingkungan kerja sebesar 7.429 maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} (7.429) lebih besar dibanding dengan nilai t_{tabel} (2.032) sehingga variable lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai honorer pada Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Nilai koefisien determinasi atau R

Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil pengolahan dengan spss diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5. 36 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.622	5.83683

a. Predictors: (constant), total_lingkungan_kerja

b. Dependent variable: total_kinerja

Sumber; Hasil SPSS

Bersarkan tabel diatas diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,633 atau 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terkait (kinerja) adalah sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Sains Dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang beralamat Jl.H.R Subrantas No.155, KM 15 Pekanbaru. Sampel diambil sebanyak 35 orang. Variabel yang digunakan adalah Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Honorer. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 0,860 + 0,906 X$. Dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.985 dan nilai t_{hitung} sebesar 7.429 berarti t_{hitung} = 7.429 > t_{tabel} = 2.032 yang berarti lingkungan kerjapegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau besar pengaruhnya 62,2%, Siddiq, R. (2024); Armila, U. (2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisi yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan

dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Berdasarkan penelitian secara deskriptif pada variabel lingkungan kerja berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.48 Serta variabel kinerja pegawai 3.55 Hal ini dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai honorer pada Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik untuk Tahun-tahun yang akan datang,

Dalam uji validitas keseluruhan item pernyataan variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja dinyatakan valid karena memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329).

Berdasarkan data uji regresi linear sederhana, kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau terbukti nilai $b = 0,860$ dengan persamaan $Y = 0,860 + 0,906 x$. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

DAFTAR RUJUKAN

Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing Pekanbaru. Nusa Media Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.

Armila, U. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pustakawan di Universitas Riau. *Skripsi Fakultas Sains dan Teknologi. (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020).*

Ashari, G. N. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Proyek Pembangunan the Park Mall Sawangan Di Area Mezzanine Pt. Pp Presisi Tbk Tahun 2019. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1– 135

Hartatik. 2018. Mengembangkan SDM (I). Laksana, Jogjakarta.

Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Umar. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Priansa, Donni Junni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta MuraiKencana, Jakarta

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Subagyo, Joko, (2015), Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik, Jakarta : RinekaCipta

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. (Cet. Ke- 8), Alfabeta, Jakarta Sujarweni, V.

Siddiq, R. (2024). Implementasi Algoritma Apriori Untuk Mencari Pola Asosiasi Data Tracer Study (Study Kasus: Lulusan 2018-2022 Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Sultan Syarif Kasim Riau) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).