

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN, DAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SERANG

Astutiningsih<sup>1</sup>, Soeparmoko<sup>2</sup>, Budi Ilham Maliki<sup>3</sup>  
[feine.astuti@gmail.com](mailto:feine.astuti@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammad.suparmoko@binabangsa.ac.id](mailto:muhammad.suparmoko@binabangsa.ac.id)<sup>2</sup>,  
[budi.ilham.maliki@binabangsa.ac.id](mailto:budi.ilham.maliki@binabangsa.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Bina Bangsa Kota Serang

### ABSTRAK

Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang berperan dalam Urusan Lingkungan Hidup. Dalam 3 tahun terakhir capaian penanganan sampah yang merupakan salah satu indikator kinerja organisasi belum mencapai target. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Tambahan Penghasilan dengan Kinerja Pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Penghasilan Tambahan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai DLH Kota Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Metode survei adalah merupakan metode penelitian yang menggunakan angket (kuesioner) sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (0.000), Pendidikan (0.0002) dan tambahan penghasilan (0.000) yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Kemudian, tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ketiga variabel independent tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai, oleh karenanya pimpinan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kualitas Pendidikan dan menyesuaikan tambahan penghasilan pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Tambahan Penghasilan.

### ABSTRACT

*The Serang City Environmental Service is a Regional Apparatus Organization that plays a role in Environmental Affairs. In the last 3 years, the achievement of waste handling, which is one of the indicators of organizational performance, has not reached the target. The aim of this research is to determine the influence of the Work Environment, Education and Additional Income on Employee Performance, as well as to determine the influence of the Work Environment, Education and Additional Income together on the Performance of Serang City DLH Employees. The research method used is the survey method. The survey method is a research method that uses questionnaires as the main instrument for collecting data. Meanwhile, the approach taken in this research is a correlational quantitative approach. Based on the results of the t test, the significance value of the work environment variables (0.000), education (0.0002) and additional income (0.000) is smaller than 0.05, indicating that these three variables have a positive and significant influence on the performance variable. Then, the significance level (Sig.) is 0.000. The three independent variables together have a significant influence on performance. These three independent variables have a positive and significant effect on employee performance variables, therefore leaders need to create a positive work environment, improve the quality of education and adjust additional employee income.*

**Keywords:** Employee Performance, Work Environment, Education, And Additional Income.

## 1. PENDAHULUAN

Pemerintahan merupakan kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewenangan lembaga negara dalam upaya mencapai tujuan negara dan mewujudkan kesejahteraan rakyat. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Serang adalah institusi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan lingkungan hidup di Kota Serang. Sesuai Peraturan Walikota Serang Nomor 118 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang, peran DLH dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah adalah membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah (Pasal 4, Ayat 1).

DLH Kota Serang melakukan berbagai kegiatan dalam menjaga kebersihan, pengelolaan sampah, pencegahan, penanggulangan serta pemulihan pencemaran, serta penyuluhan dan pembinaan terkait penyadaran Lingkungan, serta bertanggung jawab dalam menyusun kebijakan dan peraturan terkait lingkungan hidup di Kota Serang. Dalam melaksanakan tugas - tugas umum pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan, Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur/ aset Sumber Daya Manusia yang memiliki peran dan kedudukan yang penting.

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Pengertian organisasi yang semakin kompleks, strukturnya yang menjadi rumit, dan tingkat formalitasnya yang menjadi besar, maka akan mempengaruhi orang-orang yang bekerjasama di dalam organisasi tersebut. Dimensi manusia merupakan hal yang sangat urgen dalam suatu organisasi (Furtasan & Maliki, 2021). Institusi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja baik.

Berdasarkan dokumen Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang Tahun 2018 -2023, berikut disampaikan tentang tujuan, sasaran, indikator kinerja utama, serta dicantumkan juga capaian kinerja DLH Kota Serang Tahun 2018-2023 pada tabel 1

Tabel 1 Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Capaian Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang Tahun 2018 - 2023

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	SATUAN	Kinerja Tahun Dasar	CAPAIAN KINERJA				
					2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	12	13	14
1	TERWUJUDNYA PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP YANG BERKUALITAS	MENINGKATNYA PENGELOLAAN TERHADAP PENGENDALIAN PENCEMARAN LINGKUNGAN DAN PENGELOLAAN	Capaian Kualitas Mutu Air	Indeks / Poin	56,00	51,05	43,33	53,07	50,00	50,00
			Capaian Kualitas Mutu Udara	Indeks/ Poin	67,00	67,20	72,46	67,95	68,00	65,97
			Capaian Kualitas Mutu Tutupan Lahan	Indeks/ Poin	25,32	29,7	39,71	23,14	24,38	23,26

			Capaian Penanganan Sampah	Persen	50	51,92	61,62	52,36	55,72	58,67
--	--	--	---------------------------	--------	----	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Sub Bagian Keuangan dan PEP DLH Kota Serang

Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang memiliki tujuan untuk mewujudkan pengelolaan lingkungan hidup yang berkualitas, dan sasarannya adalah meningkatkan pengelolaan terhadap pengendalian pencemaran serta pengelolaan sampah. Sedangkan indikator kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang Antara lain capaian kualitas mutu air, capaian kualitas mutu udara, capaian kualitas mutu tutupan lahan dan capaian penanganan sampah. Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja organisasi masih ada yang belum mencapai target terutama masalah penanganan sampah. Selama 3 tahun terakhir, target penanganan sampah masih belum tercapai seperti di tahun 2021, capaian penanganan sampah 52,36% dari target 74%, tahun 2022 capaian 55,72% dari target 72% dan tahun 2023 capaian 58,67% dari target 72%

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan komponen utama sumber daya manusia lembaga negara yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu menjalankan peran tersebut adalah PNS yang berkinerja baik yang bersumber dari kesetiaan dan ketaatan pada negara, memiliki moral dan spiritual yang tinggi, serta memiliki sikap dan perilaku yang profesional, sadarkan tanggung jawabnya sebagai selain menyediakan layanan publik, mereka juga dapat menjadi perekat yang menyatukan integrasi nasional dan mempersiapkan negara untuk menghadapi tantangan masa depan dari semua perubahan yang terjadi akibat globalisasi.

Akan selalu ada berbagai hambatan bagi individu dalam sebuah organisasi untuk bekerja dengan baik demi memastikan kinerja yang tepat bagi organisasi dan mereka yang membutuhkannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, fokus, budaya kerja, komunikasi, status, disiplin, pendidikan dan pelatihan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut disajikan contoh kurangnya sikap disiplin dari kehadiran apel pagi yang dapat dilihat dari masih adanya pegawai-pegawai yang sering tidak hadir pada apel pagi, dan adanya pemotongan tunjangan kinerja atas ketidakhadiran apel tersebut.

Selain kedisiplinan yang akan berpengaruh pada kinerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam membentuk orang-orang yang baik dan berkualitas untuk menjalankan tugas mereka sebagai pegawai, dan pegawai tidak dapat merasa puas jika lingkungan kerja tidak memberikan imbalan atau dukungan yang memadai. Lingkungan kerja yang penuh tekanan atau tidak bersahabat dapat meningkatkan tingkat stres pegawai, berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik mereka, serta menyebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja. kehilangan motivasi untuk bekerja keras atau mencapai target yang ditetapkan. Lingkungan yang tidak kondusif sering kali ditandai dengan komunikasi yang kurang

baik antara atasan dan pegawai, atau antar pegawai sendiri. Ini dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan ketidakpuasan.

Begitu juga dengan lingkungan yang kurang mendukung, baik dari segi fasilitas kerja, dukungan manajerial, atau rekan kerja, dapat membuat pegawai merasa tidak dihargai atau tidak diperhatikan, yang dapat menurunkan semangat kerja mereka, lingkungan yang tidak mendukung kerja sama tim dan penuh dengan konflik akan dapat mengganggu kinerja dan kenyamanan individu dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan positif sangat penting untuk memastikan kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Dalam hal ini, Bangunan kantor yang saat ini dipakai untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan kantor tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang bekerja di dalam kantor sehingga membuat ruang gerak menjadi sedikit dan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Pendidikan akan memberikan pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dengan efektif. Pegawai terdidik akan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, pendidikan melatih individu untuk berpikir kritis dan analitis, yang berguna dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Pendidikan membantu pegawai untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan produktivitas. Pendidikan juga akan meningkatkan keterampilan komunikasi, baik lisan maupun tulisan, untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja, serta menyampaikan ide dengan jelas. Pendidikan yang berkelanjutan memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan karir serta meningkatkan motivasi dan kinerja.

Secara keseluruhan pendidikan merupakan faktor kunci yang membantu pegawai untuk berkembang dan berkontribusi secara efektif di tempat kerja. Saat ini, masih ada 5 orang pegawai PNS yang lulus SMP (pegawai lapangan/ persampahan), sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, kualifikasi pendidikan untuk pengadaan CPNS minimal SLTA/ sederajat, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pendidikan dan kinerja. Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP PNS) merupakan penghasilan tambahan yang didapatkan PNS yang diberikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara, TP PNS saat ini ada kesenjangan baik antar jabatan maupun antara DLH Kota Serang dengan OPD yang lain. TP PNS yang saat ini berlahu dianggap belum cukup memadai. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor dan memiliki beberapa implikasi penting.

Beban kerja yang tinggi dan besarnya tanggung jawab yang diemban mungkin tidak sebanding dengan tambahan penghasilan yang diterima, menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja. Banyak PNS yang memiliki tanggungan keluarga, seperti anak-anak yang bersekolah atau anggota keluarga yang membutuhkan perawatan kesehatan, yang memerlukan biaya tambahan yang signifikan. Jika tambahan penghasilan tidak sebanding dengan peningkatan

penghasilan di sektor swasta, ini dapat menyebabkan kesenjangan penghasilan yang signifikan, membuat PNS merasa kurang dihargai dan termotivasi.

Tambahan penghasilan yang dianggap belum memadai dapat mempengaruhi kualitas hidup PNS, termasuk kemampuan untuk menabung atau berinvestasi untuk masa depan. Perasaan ketidakadilan dapat muncul jika tambahan penghasilan tidak merata atau tidak berdasarkan kinerja dan tanggung jawab, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan konflik internal. Penting bagi pemerintah untuk mempertimbangkan kebijakan yang lebih komprehensif dan adil terkait tambahan penghasilan, termasuk perhitungan inflasi, kinerja, dan kebutuhan spesifik PNS.

Dari pemaparan di atas seputar kinerja, kedisiplinan, permasalahan lingkungan kerja, tingkat pendidikan pegawai yang tidak merata, serta tambahan penghasilan yang belum cukup memadai, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SERANG"

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah metode survei, dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Metode survei memanfaatkan angket (kuesioner) sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Pendekatan kuantitatif korelasional digunakan untuk menganalisis sejauh mana variasi dalam faktor-faktor tertentu (seperti lingkungan kerja, pendidikan, dan penghasilan tambahan) berhubungan dengan variasi kinerja pegawai.

Untuk mengukur persepsi responden, digunakan skala Likert, yang memungkinkan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi terhadap fenomena sosial. Setiap pertanyaan pada kuesioner dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel yang dapat dinilai menggunakan skala dari 1 hingga 5 (dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju).

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan software SPSS versi 26 untuk melakukan perhitungan dan pengujian hipotesis. Teknik analisis ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan menguji hipotesis penelitian.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, pendidikan dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang. Peneliti mengambil populasi dan sampel untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang yang berjumlah 57 pegawai,

Sebelum melakukan pengambilan data kepada sampel, peneliti terlebih dahulu menyusun instrumen penelitian untuk variabel independen yaitu lingkungan kerja, pendidikan, tambahan penghasilan dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Instrumen lingkungan kerja berupa kuesioner yang terdiri dari 19 butir item pernyataan, instrumen pendidikan berupa kuesioner yang terdiri dari 14 butir item pernyataan, instrumen tambahan penghasilan berupa kuesioner yang terdiri dari 15

butir item pernyataan, dan instrumen kinerja pegawai berupa kuesioner yang terdiri dari 15 butir item pernyataan

Setelah dilakukan pengumpulan data, data yang sudah terkumpul kemudian diolah dan diuji sesuai dengan teknik analisis data yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hal ini uji yang dilakukan adalah berupa uji prasyarat regresi yang meliputi uji normalitas galat taksiran regresi, uji linieritas sederhana, uji keberartian regresi, kemudian pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan). Sebelum melakukan analisis regresi berganda dilakukan uji prasyarat regresi untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat dianalisis dengan regresi linier berganda. Setelah data dinyatakan memenuhi syarat, data selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada uji koefisien determinasi yang dilakukan penulis, nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,907 yang berarti sebesar 90,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari 3 variabel independen dalam penelitian. Sedangkan sisanya yaitu 9,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya. Kemudian hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, diketahui thitung (3.180) lebih besar dari ttabel (2.00575) dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada hipotesis awal yang diajukan maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti “terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang”

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menggambarkan pentingnya kondisi tempat kerja dalam menentukan seberapa baik pegawai dapat menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja yang positif mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mendukung produktivitas, seperti pencahayaan yang memadai, kebisingan yang minimal, fasilitas yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta kepemimpinan yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang meskipun tidak mendorong motivasi jangka panjang, sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karena pegawai merasa tidak nyaman, tidak didukung, atau bahkan stres, yang pada akhirnya mengganggu fokus dan efisiensi mereka.

Jika melihat dari system sosial, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi individu, tetapi juga oleh interaksi mereka dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana yang kondusif untuk komunikasi, kolaborasi, dan penyelesaian masalah, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung bisa menyebabkan gangguan, konflik, dan kurangnya kerjasama, yang pada akhirnya menghambat kinerja.

#### 2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai thitung (3.904) lebih kecil dari ttabel (2.00575) dan nilai signifikansi (0.002) kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada hipotesis awal yang diajukan maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$

ditolak dan H2 diterima yang berarti “terdapat pengaruh signifikan variabel Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang”

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel pendidikan dan kinerja pegawai menegaskan pentingnya tingkat pendidikan dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Pendidikan, dalam konteks ini, tidak hanya terbatas pada pendidikan formal seperti gelar akademis, tetapi juga mencakup pelatihan, workshop, dan pengembangan profesional lainnya yang memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka. Pendidikan merupakan bentuk investasi dalam sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas individu. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pendidikan atau semakin banyak pelatihan yang diterima oleh pegawai, semakin besar kemungkinan mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, dan peluang yang tersedia. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan kemampuan kognitif dan teknis pegawai, yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan standar yang lebih tinggi. Selain itu, pendidikan juga sering dikaitkan dengan peningkatan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, yang keduanya berkontribusi positif terhadap kinerja. Dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, pegawai yang memiliki pendidikan yang baik lebih cenderung mampu beradaptasi dengan perubahan, memecahkan masalah dengan lebih efektif, dan mengambil inisiatif, yang semuanya adalah faktor penting dalam kinerja yang unggul.

### 3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai thitung (3,558) lebih besar dari ttabel (2.00575) dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa tambahan penghasilan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada hipotesis awal yang diajukan maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti “terdapat pengaruh signifikan variabel Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang”

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai mengindikasikan bahwa tunjangan kinerja finansial memiliki peran penting dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas pegawai. Tambahan penghasilan, seperti tunjangan kinerja, SPPD, honor narasumber dan tambahan penghasilan lainnya, sering dipandang sebagai penghargaan langsung atas kontribusi dan hasil kerja pegawai. Pegawai termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka percaya bahwa usaha tambahan mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan, yang dalam konteks ini adalah tambahan penghasilan. Dengan demikian, pegawai yang mengetahui bahwa kinerja superior mereka akan dihargai dengan tambahan penghasilan, lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.

Perilaku yang diikuti oleh konsekuensi yang menyenangkan cenderung berulang. Dalam hal ini, tambahan penghasilan berfungsi sebagai penguat positif yang mendorong pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Insentif finansial dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik, terutama dalam tugas-tugas yang memiliki tujuan atau target yang jelas. Pegawai yang merasa dihargai secara finansial cenderung memiliki rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi,

loyalitas yang lebih kuat terhadap instansi, dan motivasi yang lebih besar untuk mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji F, menunjukkan nilai Fhitung yang dihasilkan adalah 183.431 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan Ftabel sebesar 2,76 pada tingkat signifikansi 5%, Fhitung jauh lebih besar dari Ftabel ( $183.431 > 2,76$ ). Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan dan dapat dipercaya untuk menjelaskan variabilitas data. Dengan kata lain, variabel independen yang diuji secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada hipotesis awal yang diajukan maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang berarti “terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang”

Penelitian yang menemukan pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja, pendidikan, dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor Lingkungan kerja, Pendidikan dan Tambahan Penghasilan. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Pertama, lingkungan kerja yang mendukung memainkan peran penting dalam kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Dengan penciptaan lingkungan kerja yang baik diharapkan agar karyawan betah dan lebih produktif secara terus menerus dalam menjalankan pekerjaannya karena merasa nyaman dan menyenangkan tempat kerja yang ada sehingga pekerjaan pun terselesaikan secara efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sesuai dengan tujuan DLH Kota Serang sebagai Organisasi Perangkat Daerah.

Kedua, pendidikan berfungsi sebagai landasan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Pendidikan merupakan investasi yang meningkatkan produktivitas individu, sehingga pegawai yang lebih terdidik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Ketiga, tambahan penghasilan seperti tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan/ finansial lainnya juga mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat memperkuat motivasi mereka. Tambahan penghasilan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan usaha mereka karena mereka percaya bahwa kinerja yang lebih baik akan menghasilkan penghasilan yang lebih. Penghargaan finansial juga dapat berfungsi sebagai penguat positif yang mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kombinasi lingkungan kerja yang baik, pendidikan yang memadai, dan tambahan penghasilan yang tepat menciptakan ekosistem yang mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap keseluruhan kinerja organisasi.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan semaksimal mungkin, namun penulis menyadari penelitian ini masih tetap mempunyai kekurangan-kekurangan yang menjadi keterbatasan penelitian ini. Keterbatasan-keterbatasan tersebut disebutkan sebagai berikut:



1. Keterbatasan Sampel: Penelitian ini mungkin hanya melibatkan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang. Hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan untuk pegawai di instansi lain atau sektor yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bisa berbeda antara institusi atau daerah. Ukuran sampel yang terbatas atau pemilihan responden yang tidak representatif juga dapat mempengaruhi validitas hasil.
2. Keterbatasan Data: Pengumpulan data yang bergantung pada kuesioner atau survei mungkin mengalami bias subjektif dari responden. Responden dapat memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya jujur atau dipengaruhi oleh keinginan untuk memberikan jawaban yang dianggap "baik." Selain itu, data yang dikumpulkan hanya mencakup aspek tertentu dari lingkungan kerja, pendidikan, dan tambahan penghasilan, dan mungkin tidak mencakup semua faktor relevan.
3. Keterbatasan Waktu: Penelitian ini mungkin memiliki batasan dalam hal waktu dan sumber daya yang tersedia, yang dapat mempengaruhi kedalaman analisis dan cakupan data yang dikumpulkan. Penelitian jangka panjang atau studi kasus yang lebih mendalam mungkin diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.
4. Pendekatan Metodologi: Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini mungkin memiliki keterbatasan, seperti jenis alat ukur yang digunakan atau metode analisis data yang dipilih. Misalnya, penggunaan skala Likert dalam kuesioner mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan nuansa pengalaman karyawan atau dampak yang lebih kompleks dari variabel yang diteliti.

## **1. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang, berikut kesimpulan dari pengaruh lingkungan kerja, pendidikan, dan penghasilan tambahan, terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (Parsial) diketahui nilai signifikansi (sig.) variabel Lingkungan Kerja (X1) tersebut diketahui nilai thitung (3.180) lebih besar dari ttabel (2.00575) dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t (Parsial) diketahui nilai signifikansi (sig.) variabel Pelatihan (X2) tersebut diketahui nilai thitung (3.904) lebih kecil dari ttabel (2.00575) dan nilai signifikansi (0.002) kurang dari 0.05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil uji t (Parsial) diketahui nilai signifikansi (sig.) variabel Tambahan Penghasilan (X3) tersebut diketahui nilai thitung (3,558) lebih besar dari ttabel (2.00575) dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Hasil uji F simultan dari analisis regresi, yang digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan. Dari tabel tersebut, nilai Fhitung yang dihasilkan adalah 183.431 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan Ftabel sebesar 2,76 pada tingkat signifikansi 5%, Fhitung jauh lebih besar dari Ftabel ( $183.431 > 2,76$ ). Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan dan dapat dipercaya

untuk menjelaskan variabilitas data. Dengan kata lain, variabel independen yang diuji secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan model yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, semoga dapat memberikan wawasan penting tentang bagaimana lingkungan kerja, pendidikan, dan tambahan penghasilan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, penting untuk melanjutkan penelitian di bidang ini dan menerapkan saran-saran praktis yang telah disampaikan. Dengan pendekatan yang berbasis data dan terarah, diharapkan akan ada peningkatan yang signifikan dalam kualitas kinerja, pendidikan dan tambahan penghasilan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Serang. Intansi perlu merancang dan menerapkan program yang meningkatkan lingkungan kerja pegawai, seperti penghargaan berbasis prestasi, kesempatan pengembangan profesional, dan sistem umpan balik yang konstruktif. Memastikan bahwa pegawai merasa dihargai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Untuk pegawai Non ASN yang merupakan bagian dari SDM DLH Kota Serang sebaiknya dibuatkan regulasi mengenai tambahan penghasilan sehingga kedepannya penelitian dapat juga dilakukan pada tenaga Non ASN dan populasi serta sampel akan lebih banyak dan mewakili pegawai secara keseluruhan (ASN dan Non ASN).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, Hasan Z. 2020. Metode Riset Peneleitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, Yogyakarta: Deepublish.
- Amirullah, 2017. Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arisandra, M. L. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan. Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba.
- Barnawi & M. Arifin. 2012. Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Faisal Rinaldi dan Bagya Mujianto, 2017. Metodologi Penelitian Dan Statistik. Jakarta: Kemenkesri.
- Fendy suhariadi 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teori Praktis (Surabaya: Airlangga University Press).
- Furtasan Ali Yusuf, dan Budi Ilham Maliki. 2021. "Perilaku Organisasi". (Depok) : Pt Raja Grafindo)
- Gumay, S.A., & Ds, A.H. 2018. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Hardani Dkk, 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasan, M. Iqbal, 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor

- Hasibuan, Malayu 2021. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hendri, & As'ari, H. 2022. Efektivitas Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi PNS. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(3)
- Hersey, P., Blanchard, K.H, and Johnson, D.E.(2012). *Management of Organizational Behavior: 10 Th edition*. Prentice Hall.
- Husein, Umar, 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia. h. 102.
- Ind, Marchal & Wathen. 2007. *Teknik-Teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data Global. Buku 1, Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat. h. 110.
- Iskandar dan Yofy Syarkani, "STATISTIKA TERAPAN DENGAN SISTEM SPSS", (Bandung: ITB Press, 2019), hal 23.
- Istijanto. 2005. *Riset sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. h. 104.
- Kane, J.S. 1986. Performance distribution assessment. Dalam Berk, R.A. (Eds). *Performance assessment* (pp. 237-273). Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan*, Bandung: Alfabeta.
- Kazmier, Leonard. J. 2004. *Statistik Untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Penerbit UUP STIM YKPN,. Yogyakarta.
- McShane, Steven L dan Von Glinow. 2018. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and practice for the Real world*, 8th Edition. United State: McGraw-Hill. A.A Anwar Prabu Mangkunegara.
- Miftah Thoha. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. h. 303
- Muhidin, Ali Sambas dan Abdurrahman, Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mulyadi Muhammad, 2014. *Metode penelitian praktis : kuantitatif dan kualitatif* Jakarta: Publica Institute.
- Nikmat, Katarina, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Nurasyah, Hidayat. 2017. *Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Bpr Rokan Hulu*. *Cano Ekonomos*. 6(1)
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2013. *Manajemen perkantoran*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rahmawaty, R. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Aparatur Desa terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa (Studi pada Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh)* (Doctoral dissertation, Syiah Kuala University).
- Rinaldi, Sony Faisal dan Bagya Mujiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Jakarta: Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsu. 2017. *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. Jambi: Pusaka
- Schein, Edgar H. 2009. *The Corporate Culture Survival Guide*. San Fransisco: Jossey Bass, Published.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Mandar Maju.
- Setiana, Andi Robith. 2022. *Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja*

- Karyawan. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.
- Siagian, Sondang P, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, C.J.P, 2010, Teknologi Sediaan Tablet: Dasar-dasar Praktis, 162, Jakarta, Buku Kedokteran EGC.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: Alfabeta.
- Suyadi, Prawirosentono. 1999. Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Sukanto, Indriyo. 2018. Manajemen Produksi, Edisi keempat. Yogyakarta. BPF.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutrisno & Kesuma. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan, 2012. Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.