



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI TATA USAHA NEGARA PALEMBANG

Selma¹, Ilhamsyah², Santi Puspita³

Manajemen, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Correspondence: E-mail: ilhamsyahcakep2015@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 40 pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$).

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 10 July 2026

First Revised 19 July 2026

Accepted 20 July 2026

First Available online 20 July 2026

Publication Date 20 July 2026

Keyword:

Lingkungan Kerja,
Motivasi, Kepuasan Kerja,
Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) Palembang merupakan lembaga peradilan tingkat banding yang memiliki peran penting dalam menyelesaikan sengketa tata usaha negara. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pegawai PTTUN Palembang dituntut untuk bekerja secara efektif, disiplin, dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebagai institusi yang memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat, pengadilan dituntut untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, serta mampu memberikan pelayanan yang optimal. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung kelancaran proses administrasi peradilan, mempercepat penyelesaian perkara, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan.

Attya (2021:44) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pengamatan awal di lingkungan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang, kinerja pegawai secara umum telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas administrasi peradilan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, tingkat kehadiran pegawai yang relatif disiplin, serta adanya upaya pegawai dalam mendukung kelancaran proses pelayanan dan persidangan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Beberapa pekerjaan terkadang belum dapat diselesaikan tepat waktu, pembagian beban kerja belum merata, serta masih terdapat perbedaan tingkat inisiatif dan tanggung jawab antarpegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan pegawai selama menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman, meningkatkan konsentrasi, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik berpotensi menyebabkan pegawai mudah lelah, sulit berkonsentrasi, serta berdampak pada menurunnya kinerja. Kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang tidak memadai, lingkungan kerja yang kurang bersih, maupun suasana kerja yang kurang kondusif dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang, fasilitas kerja pada umumnya telah tersedia dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala, seperti suasana kerja yang terkadang kurang kondusif akibat tingginya aktivitas pekerjaan serta tekanan kerja yang cukup tinggi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpotensi memengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Di lingkungan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang, pimpinan telah berupaya memberikan

Selma, Ilhamsyah, Santi Puspita., PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI TATA USAHA NEGARA PALEMBANG | 892 motivasi kepada pegawai melalui pembinaan, pengarahan, pemberian penghargaan (reward), serta kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Meskipun demikian, tingkat motivasi yang dimiliki setiap pegawai tidak selalu sama, sehingga dapat menimbulkan perbedaan semangat kerja maupun hasil kerja yang dicapai.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun sistem penghargaan yang diterima. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi serta mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, apabila pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, maka kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja. Desi Kristanti (2023:174) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang menunjukkan sejauh mana mereka merasa senang atau tidak senang, menyukai atau tidak menyukai, serta memiliki perasaan positif maupun negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Fenomena yang terjadi di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki semangat kerja relatif rendah. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih memerlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya, terutama lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Fajar Azhari, Tri Darmawati, dan Benny Usman (2022) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Sri Wahyuni (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang penting dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antarvariabel tersebut serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

1. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Djoko Soelistya (2023:20), kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh

seorang karyawan dalam waktu tertentu, yang penilaiannya didasarkan pada perbandingan atas standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Samuel Y. Warella, dkk. (2021:16) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, serta dilaksanakan berdasarkan peraturan yang berlaku untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian tersebut diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan serta mencerminkan tingkat keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan optimal.

Menurut Djoko Soelistya (2023:21), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, serta motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut berperan dalam menentukan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel kinerja pegawai mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Djoko Soelistya (2023:23), yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penghematan biaya, dan pengawasan.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Khaeruman dkk. (2021:55), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat material dan komponen yang ditangani, kondisi di sekeliling seseorang bekerja, teknik pekerjaannya, serta aturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Muhammad Ali Nurdin dkk. (2023:41) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pegawai dan tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya, yang dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman serta memengaruhi pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang terbentuk dari beberapa dimensi utama, yaitu aspek fisik, sosial, dan psikologis.

Selain itu, Khaeruman dkk. (2021:56) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja, yaitu temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, dan kebisingan di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut memengaruhi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat berdampak pada efektivitas kerja.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel lingkungan kerja mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Khaeruman dkk. (2021:62), yaitu aman, tempat yang layak, orang yang ada dalam lingkungan, kebisingan, serta hubungan atasan dengan bawahan.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut H. Husein dkk. (2025:50), motivasi merupakan salah satu dorongan atau energi yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau tenaga yang menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Muh Hizbul Muflihah (2024:3) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu kekuatan yang datang dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan mental yang memengaruhi individu maupun kelompok dalam masyarakat.

Menurut Narulita Syarweny dkk. (2024:166), motivasi kerja memiliki beberapa jenis yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang di lingkungan pekerjaan, yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, motivasi finansial, motivasi karir, dan motivasi sosial. Selain itu, Khaeruman dkk. (2021:31) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi terdiri atas faktor individual, yang meliputi tujuan (goals) dan kebutuhan (needs), serta faktor organisasi yang meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan kerja (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), dan pujian (praise).

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel motivasi mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh H. Husein dkk. (2025:54), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Abdul Haris dkk. (2023:10), kepuasan kerja adalah rasa puas yang didapatkan dari pekerjaan yang mendapatkan pujian, hasil kerja yang bagus, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan yang nyaman. Karyawan lebih suka merasakan kepuasan bekerja dalam pekerjaan karena mereka lebih mementingkan pekerjaan daripada balas jasa, meskipun imbalan tersebut sangat penting. Nilawati Fiernaningsih dkk. (2024:161) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Abdul Haris dkk. (2023:13), terdapat beberapa aspek dalam kepuasan kerja, yaitu atasan (supervision), teman kerja (co-workers), promosi, dan gaji. Selain itu, Abdul Haris dkk. (2023:17) menyatakan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu faktor karyawan yang meliputi karakteristik individu, seperti tingkat kecerdasan (IQ), keterampilan, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, kondisi emosional, pola berpikir, persepsi, dan sikap terhadap pekerjaan, serta faktor pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan dalam jabatan, kualitas pengawasan, jaminan finansial, peluang promosi jabatan, interaksi sosial di tempat kerja, dan hubungan kerja antarjabatan.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel kepuasan kerja mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Abdul Haris dkk. (2023:16), yaitu upah, promosi, supervisi, keuntungan (benefit), dan apresiasi.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:99), dikemukakan bahwa hipotesis merupakan respon awal terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan ke dalam bentuk pertanyaan. Sifatnya masih sementara karena dasar penyusunannya hanyalah teori-teori yang relevan, tanpa menggunakan data-data empiris yang akan didapat di masa nanti. Maka, hipotesis dapat diartikan selaku tanggapan ilmiah atas permasalahan studi yang bersumber dari kerangka teoritis.

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang
- H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang
- H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.
- H4: Diduga lingkungan kerja, motivasi kerja, & kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.

2. METODE

Objek penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang yang berlokasi di Jalan Sapta Pesona, Kecamatan Seberang Ulu I, Komplek Jakabaring Sport City, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling). Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Gender	Jumlah	Presentase (%)
1.	Perempuan	21	52%
2.	Laki-laki	19	47%
	jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 21 orang (52%), sedangkan laki-laki berjumlah 19 orang (47%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20	3	7%
2.	20–30	8	20%
3.	31–40	7	17%
4.	41–50	9	22%
5.	51-60	13	32%
	Jumlah	40	100%

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2, responden usia 20 tahun 3 orang peresentase 7%, umur 20-30 tahun 8 orang jumlah peresentase 20%, umur 31-40 tahun berjumlah 7 orang peresentase 17%, 41-50 tahun 9 orang dengan peresentase 22%, dan umur 51-60 tahun 13 orang jumlah peresentase 32%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Orang	Presentase (%)
1.	SLTA	5	7%
2.	D3/D2	8	20%
3.	S1	20	50%
4.	S2	7	17%
5.	S3	0	-
	Jumlah	51	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 7%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan D3/D4 berjumlah 8 orang dengan persentase 20%, sedangkan responden dengan pendidikan S1 berjumlah 20 orang dengan persentase 50%, dan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 7 orang dengan persentase 17%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Orang	Presentase(%)
1.	< 5 Tahun	9	22%
2.	6–10 Tahun	7	17%
3.	11–15 Tahun	4	10%
4.	16–20 Tahun	7	17%

5.	> 20 Tahun	13	31%
	Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa bekerja <5 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 22%, selanjutnya responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 17%, kemudian masa kerja 11-15 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 10%, diikuti dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 17%, terakhir responden dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 32%.

Deskriptif Data Tanggapan Responden

Kategori penilaian responden ditentukan berdasarkan interval mean skala Likert 1–5, sebagaimana disajikan pada Tabel 4. Selanjutnya, hasil analisis deskriptif terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Interval Masa Kerja

No	Interval Mean	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 6. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Pernyataan 1 Saya merasa aman saat bekerja.	4.12	Baik
2.	Pernyataan 2 Perusahaan menyediakan alat perlindungan atau sistem keamanan yang memadai.	4.15	Baik
3.	Pernyataan 3 Kondisi ruangan kerja saya nyaman untuk melakukan pekerjaan.	3.97	Baik
4.	Pernyataan 4 Kebersihan dan kerapiaan tempat kerja terjaga dengan baik.	4.08	Baik
5.	Pernyataan 5 Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.00	Baik
6.	Pernyataan 6 Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik..	4.00	Baik
7.	Pernyataan 7 Kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya.	4.05	Baik
8.	Pernyataan 8 Tingkat kebisingan di tempat kerja masih nyaman bagi saya.	4.08	Baik
9.	Pernyataan 9 Atasan berkomunikasi dengan baik kepada bawahan.	3.97	Baik
10.	Pernyataan 10 Atasan memberikan arahan kerja yang jelas.	4.15	Baik
Rata-rata		4.05	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,05 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan 2 dan pernyataan 10 sebesar 4,15, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan 3 dan pernyataan 9 sebesar 3,97. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang dinilai baik oleh responden.

Tabel 7. Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Pernyataan 1 Penghasilan yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	4.15	Baik
2.	Pernyataan 2 Fasilitas dari instansi menunjang pemenuhan kebutuhan dasar saat bekerja..	4.20	Baik
3.	Pernyataan 3 Terdapat jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaan.	4.07	Baik
4.	Pernyataan 4 Instansi memberikan perlindungan selama pelaksanaan tugas.	4.15	Baik
5.	Pernyataan 5 Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	4.05	Baik
6.	Pernyataan 6 Keberadaan diri di lingkungan kerja dirasakan sebagai bagian penting.	4.25	Baik
7.	Pernyataan 7 Kontribusi kerja mendapatkan apresiasi yang layak.	4.15	Baik
8.	Pernyataan 8 Pencapaian kinerja memperoleh pengakuan dari atasan.	4.17	Baik
9.	Pernyataan 9 Tersedia kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.	4.10	Baik
10.	Pernyataan 10 Instansi membuka peluang peningkatan kompetensi bagi pegawai..	4.17	Baik
Rata-Rata		4.14	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7, variabel motivasi memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,14 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan 6 sebesar 4,25, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan 5 sebesar 4,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang berada pada kategori baik.

Tabel 8. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Pernyataan 1 Gaji yang diterima saat ini memberikan kepuasan.	4.10	Baik
2.	Pernyataan 2 Besaran upah sebanding dengan beban pekerjaan.	4.15	Baik
3.	Pernyataan 3 Peluang kenaikan jabatan terbuka bagi pegawai.	4.03	Baik
4.	Pernyataan 4 Proses promosi berlangsung secara adil.	4.08	Baik
5.	Pernyataan 5 Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas.	4.13	Baik
6.	Pernyataan 6 Bimbingan serta pengawasan dari pimpinan berjalan dengan baik.	4.10	Baik

7.	Pernyataan 7 Tunjangan yang diberikan instansi memuaskan.	4.15	Baik
8.	Pernyataan 8 Fasilitas tambahan dari instansi memberikan manfaat.	4.07	Baik
9.	Pernyataan 9 Instansi memberikan penghargaan atas kinerja yang baik..	4.15	Baik
10.	Pernyataan 10 Hasil kerja memperoleh pengakuan dari pimpinan	4.18	Baik
Rata-Rata		4.11	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,11 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan 10 sebesar 4,18, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan 3 sebesar 4,03. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang berada pada kategori baik.

Tabel 9. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Pernyataan 1 Pekerjaan yang saya selesaikan jarang mengalami kesalahan.	4.07	Baik
2.	Pernyataan 2 Standar mutu yang ditetapkan perusahaan dapat saya penuhi dengan baik.	4.05	Baik
3.	Pernyataan 3 Target pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat tercapai.	4.05	Baik
4.	Pernyataan 4 Volume pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	4.08	Baik
5.	Pernyataan 5 Penyelesaian tugas selalu saya lakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan.	4.05	Baik
6.	Pernyataan 6 Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan jarang terjadi pada saya.	4.03	Baik
7.	Pernyataan 7 Pemanfaatan fasilitas kerja saya lakukan secara efektif dan efisien.	4.15	Baik
8.	Pernyataan 8 Dalam bekerja, saya berupaya meminimalkan penggunaan sumber daya yang tidak perlu.	4.05	Baik
9.	Pernyataan 9 Arahan yang diberikan atasan membantu kelancaran pekerjaan saya.	4.03	Baik
10.	Pernyataan 10 Kehadiran pengawasan membuat saya lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	3.93	Baik
Rata-Rata		4.14	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9, variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,14 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan 7 sebesar 4,15, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan 10 sebesar 3,93. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang berada pada kategori baik.

Hasil Analisis Data

Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat konsistensi instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,743	0,312	Valid
	X1.2	0,748	0,312	Valid
	X1.3	0,720	0,312	Valid
	X1.4	0,737	0,312	Valid
	X1.5	0,810	0,312	Valid
	X1.6	0,781	0,312	Valid
	X1.7	0,709	0,312	Valid
	X1.8	0,630	0,312	Valid
	X1.9	0,819	0,312	Valid
	X1.10	0,742	0,312	Valid
Motivasi (X_2)	X1.1	0,447	0,312	Valid
	X1.2	0,565	0,312	Valid
	X1.3	0,481	0,312	Valid
	X1.4	0,466	0,312	Valid
	X1.5	0,436	0,312	Valid
	X1.6	0,614	0,312	Valid
	X1.7	0,611	0,312	Valid
	X1.8	0,459	0,312	Valid
	X1.9	0,581	0,312	Valid
	X1.10	0,459	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (X_3)	X11	0,743	0,312	Valid
	X1.2	0,748	0,312	Valid
	X1.3	0,720	0,312	Valid
	X1.4	0,737	0,312	Valid
	X1.5	0,810	0,312	Valid
	X1.6	0,781	0,312	Valid
	X1.7	0,709	0,312	Valid
	X1.8	0,630	0,312	Valid
	X1.9	0,819	0,312	Valid
	X1.10	0,742	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X11	0,890	0,312	Valid
	X1.2	0,866	0,312	Valid
	X1.3	0,892	0,312	Valid
	X1.4	0,819	0,312	Valid
	X1.5	0,814	0,312	Valid
	X1.6	0,892	0,312	Valid
	X1.7	0,866	0,312	Valid
	X1.8	0,861	0,312	Valid
	X1.9	0,794	0,312	Valid
	X1.10	0,877	0,312	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y) disajikan pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha		Hasil Reliabilitas Coefficient SPSS	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,6	>	0,929	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,6	>	0,737	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,6	>	0,922	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,6	>	0,960	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	40	31	50	40.58	4.744
Motivasi	40	31	47	41.08	3.331
Kepuasan Kerja	40	30	50	40.88	5.009
Kinerja Pegawai	40	30	50	40.48	4.961
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Output SPSS 26, data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai minimum 31, maksimum 50, rata-rata 40,58, dan standar deviasi 4,744. Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai minimum 31, maksimum 47, rata-rata 41,08, dan standar deviasi 3,331. Variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai minimum 30, maksimum 50, rata-rata 40,88, dan standar deviasi 5,009. Sementara itu, variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum 30, maksimum 50, rata-rata 40,48, dan standar deviasi 4,961.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan terhadap nilai residual menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai

Selma, Ilhamsyah, Santi Puspita., PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI TATA USAHA NEGARA PALEMBANG | 902 signifikansi (Asymp. Sig.) > 0,05, sedangkan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N (Jumlah Sampel)	40
Test Statistic	0,118
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,174

Sumber : Data diolah Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

Maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10.

Tabel 14. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.240	4.157
2	Motivasi	.1.000	1.000
3	Kepuasan Kerja	.240	4.167

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.xx, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,240 (> 0,10) dan VIF sebesar 4,157 (< 10). Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 (> 0,10) dan VIF sebesar 1,000 (< 10). Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,240 (> 0,10) dan VIF sebesar 4,157 (< 10). Dengan demikian, seluruh variabel independen memenuhi kriteria uji multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila memiliki nilai signifikansi > 0,05, sedangkan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,248	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,195	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,718	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel, seluruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi > 0,05. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	α (konstanta)	b (koefisien regresi)
Lingkungan Kerja	7.394	0,747
Motivasi	7.394	0,172
Kepuasan Kerja	7.394	0,241

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan persamaan dari Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 7,394 + 0,747 X_1 + 0,172 X_2 + 0,241 X_3$$

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 17. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Keterangan
Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja	0,885	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 88,5%, sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 18. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi	0,049	0,05	Berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja	0,042	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data diolah Menggunakan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji t pada tabel, diperoleh kesimpulan Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 6,168 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan

Selma, Ilhamsyah, Santi Puspita., PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI TATA USAHA NEGARA PALEMBANG | 904 signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2,042 dan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$. Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2,105 dan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 19. Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Diperoleh nilai F hitung sebesar 92,184 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan, sehingga variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data telah memenuhi persyaratan analisis regresi. Uji normalitas memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,174 ($> 0,05$) sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,857, yang berarti 85,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,115. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, serta reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil uji normalitas memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,174 ($> 0,05$), sehingga data penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil

uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 1,000 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 1,000 (< 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,875, yang berarti sebesar 87,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,243. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, serta reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil uji normalitas memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,174 ($> 0,05$) sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,240 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 4,167 (< 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,875, yang berarti 87,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, sedangkan 12,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chintya Ones Charli, Putri Intan Permata Sari, dan Frihapma Semita Ade (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian serta tingkat signifikansi yang diperoleh.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil Uji t (secara parsial), nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Uji t (secara parsial), nilai signifikan pada variabel motivasi kurang dari 0,05 ($0,049 < 0,05$) sehingga keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Uji t (secara parsial), nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja kurang dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) sehingga keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji f (Secara Simultan)

Berdasarkan hasil uji f (secara simultan), nilai signifikan yang didapat yaitu 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga bisa disimpulkan bahwa secara simultan,

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang, dapat disimpulkan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.

5. Daftar Pustaka

- Abdul Haris, Ferri Effendi, Dan Nefi Darmayanti. Kepuasan Kerja Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan Cv Budi Utama). 2016.
- Ananda, Lutfia, Et Al. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur." Global: Jurnal Lentera Bitep, Vol. 2, No. 04, 2024, Pp. 146–54, <https://doi.org/10.59422/global.v2i04.491>.
- Azhari, Fajar, Et Al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang." Jurnal Manajemen Dan Investasi (Maninvestasi), Vol. 4, No. 2, 2022, Pp. 184–209, <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v4i2.13224>.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Desi Kristanti, S.E., M.M., Et Al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited By M.Si. Dr. Drs. Marto Silalahi, Eureka Media Aksara, Januari 2023 Anggota Ikapi Jawa Tengah No. 225/Jte/2021, 2023.
- Dr. Dra. Nilawati Fiernaningsih, M.A.B. Drs. Pudji Herijanto, M.A.B. Ellyn Eka Wahyu S.Sos., M.A.B Rachma Bhakti Utami, S.E., M.A.B. *Sumber Daya Manusia*. 2024.
- Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M. C.B.L.D.M. Wagiman, S.Pd., M.Pd. *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*. Edited By C.G.L Magister Alfatah Kalijaga, S.T., M.T., Eureka Media Aksara, 2023.

- Dr. H. Muh. Hizbul Muflihini, M.Pd. *Motivasi Kinerja*. Edited By Sutarman, Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi Dan Penelitian, 2024.
- Dr. Narulita Syarweny, Se., Me., Cphrm., Cphcm., Chrbp Dr. Degdo Suprayitno, Et Al. *Buku Ajar Manajemen Kinerja*. Edited By Efitra & Sepriano, Pt. Sonpedia Publishing Indonesia Redaksi, 2023.
- H. Husein, S.E., M.M. Dr. Ir. H. Zamhir Basem, M.M. Ade Sotio Rahman, S.E., And Editor: *Manajemen Sumber Daya Manusia Skil, Motivasi, Dan Disiplin Kerja*. Edited By M.M. Dr. Librina Tria Putri, S.E., Pt Mafy Media Literasi Indonesia Anggota Ikapi 041/Sba/2023 Kota Solok, Sumatera Barat, Kode Pos 27312, 2025.
- Ibrahim, Ibrahim, Et Al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar." *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, Vol. 4, No. 4, 2024, Pp. 569–76, <https://doi.org/10.51878/Cendekia.V4i4.3741>.
- Juniarti, Atty Tri. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Khaeruman, Et Al. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Bookchapter, 2021.
- Liawati, S.E., M.M. *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara, Maret 2024 Anggota Ikapi Jawa Tengah No. 225/Jte/2021 Redaksi:, 2021.
- Marhaeni, Novie P. *Kualitas Kehidupan Kerja*. Edited By M.M Drs. Agus Wijaya, Brilian Internasional Anggota, 2023.
- Muhammad Ali Nurdin Dr. Erislan, St., Mm Soehatman Ramli, Skm., Mba, And Editor. *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja)*. Edited By Romansyah Sahabuddin Isbn:, Mitra Ilmu Ukuran, 2023.
- Prof. Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 2023. Samuel Y. Warella, Erika Revida, Leon A. Abdillah, And Iskandar Kato Delyana
- R. Pulungan, Sukarman Purba, Erwin Firdaus Diena Dwidienawati Tjiptadi, Muhamad Faisal Darwin Lie, Marisi Butarbutar. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Soelistyo, Djoko. *Media Lignkungan Spirit Kinerja Karyawan*. 2016.
- Suwindia, I Gede, And Ni Nyoman Kurnia. *Kinerja Pegawai: Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama*. 2021.
- Syafrida Hafni Sahir. *Buku Ini Di Tulis Oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta Di Lindungi Oleh Undang-Undang Telah Di Deposit Ke Repository Uma Pada Tanggal 27 Januari 2022*. 2022.
- Tim, (2025). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang*.
- Wahyuni, Sri. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi." *Jurnal Ekonomi Utama*, Vol. 2, No. 2, 2023, Pp. 172–79, <https://doi.org/10.55903/Juria.V2i2.65>.