
**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENDAFTARAN SIPIL KABUPATEN TEGAL**

Aida Rasya Fitriyani¹, Agnes Dwita S², Mahben Jalil³

^{1,2,3}Universitas Pancasakti Tegal

E-mail: aidarasya6@gmail.com¹, agnes_dwita@upstegal.ac.id², jalilmahben@gmail.com³

ABSTRACT

Employee performance is a determining factor in the success of government agencies. To achieve optimal performance, employees need several factors that can influence their performance. At the Population and Civil Registration Office of Tegal Regency, issues of suboptimal performance, such as unexcused absences, disproportionate workloads, low work motivation, and lack of work environment support, form the background of this study. The research method used in this study is quantitative research with the analytical tool being multiple linear regression analysis. The population in this study consists of all civil servants, totaling 66 employees, using a census or saturated sampling method. This study utilizes primary data collected through a questionnaire method. Based on the t-test and F-test data analysis: (1) There is a significant positive influence of workload on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Tegal Regency. This is evidenced by the significance level obtained, which is $0.000 < \alpha = 0.05$. (2) There is a significant positive influence of intrinsic motivation on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Tegal Regency. This is evidenced by the significance level obtained of $0.002 < 0.05$. (3) There is a significant positive influence of the non-physical work environment on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Tegal Regency. This is evidenced by the significance level obtained, which is $0.002 < \alpha = 0.05$. (4) There is a positive and significant simultaneous effect of workload, intrinsic motivation, and non-physical work environment on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Tegal Regency. This is evidenced by the significance level obtained, which is $0.000 < 0.05$. From the results of this study, it can be concluded that workload, intrinsic motivation, and non-physical work environment influence employee performance at the Population and Civil Registration Office of Tegal Regency.

Keywords: Workload, Intrinsic Motivation, Non-Physical Work Environment.

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan instansi pemerintahan. Untuk mencapai kinerja yang optimal pegawai perlu beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Permasalahan kinerja yang kurang optimal, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, beban kerja yang tidak proporsional, rendahnya motivasi kerja, dan kurangnya dukungan lingkungan kerja, menjadi latar belakang dari penelitian ini. Metode dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan alat uji yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN yaitu yang berjumlah 66 pegawai dengan menggunakan sensus atau sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data

primer yang dikumpulkan dengan metode kuesioner. Berdasarkan pengolahan data uji t dan F. (1) Terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Dibuktikan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. (2) Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Dibuktikan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,002 < 0,05$. (3) Terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Dibuktikan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Dibuktikan tingkat signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik.

PENDAHULUAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal yang berjumlah Pemerintah adalah lembaga yang bertanggung jawab menjalankan tugas-tugas negara. Di dalam terdapat berbagai unit kerja yang membantu pelaksanaan fungsi pemerintah. Para pegawai yang bekerja di lembaga pemerintah diharapkan untuk bekerja secara profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, agar mereka dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Di era globalisasi saat ini yang semakin kuat, sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting untuk keberhasilan suatu pemerintahan. Pemerintahan perlu mengikuti perkembangan teknologi dan mengelola SDM mereka dengan baik agar dapat mendapatkan pegawai yang berkualitas.

Menurut Sinambela (2016:9), sumber daya manusia adalah aset utama yang sangat berharga bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik sangat diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja perusahaan atau organisasi pun akan meningkat. Instansi pemerintahan seharusnya tidak hanya melihat pegawai sebagai orang yang melaksanakan tugas, tetapi juga sebagai aset berharga yang dapat membantu mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk membangun dasar yang kuat bagi kesuksesan. Faktor penting dari tercapainya tujuan adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan skill yang baik agar dapat berkontribusi pada instansi. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan kinerja pegawai mereka. Sinambela (2016:480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan keahlian

tertentu. Kinerja pegawai sangat penting karena melalui kinerja tersebut kita dapat menilai sejauh mana kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perlu adanya penetapan kriteria yang jelas dan terukur, yang disepakati bersama sebagai acuan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya beban kerja. Budiasa (2021:30) mengemukakan beban kerja adalah beban yang dirasakan oleh pegawai sebagai sesuatu yang melebihi kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas. Kapasitas yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi seringkali tidak sebanding dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Pegawai dengan beban kerja yang tinggi akan memengaruhi kinerjanya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada hasil kerja yang dicapai oleh instansi pemerintah. Setiap tugas yang dilakukan dapat menimbulkan tekanan secara mental, fisik, dan sosial, sehingga menciptakan beban tersendiri bagi individu yang menjalankannya.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi intrinsik. Motivasi ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengarahkan pikiran dan perilakunya, yang memiliki peran penting dalam dirinya. Motivasi intrinsik berfungsi sebagai kendali internal yang membantu pegawai mengelola beban kerja tanpa mengganggu kinerjanya. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu, didasarkan pada kepuasan pribadi yang diperoleh melalui aktivitas tertentu, tanpa memedulikan penghargaan eksternal atau tekanan dari luar. Faktor ini

didorong oleh kebutuhan untuk merasa kompeten, mandiri, dan secara batiniah terhubung dengan aktivitas yang dilakukan Darmawan, et al., 2023 (dalam Sinambela, 2016:129).

Selain beberapa faktor yang telah disebutkan di atas terdapat satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berhubungan dengan aktivitas kerja di dalam perusahaan, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Hubungan yang harmonis dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugas, pekerjaan, dan organisasi. Dengan komitmen yang kuat, kinerja karyawan dapat dioptimalkan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap individu maupun organisasi secara keseluruhan. Bahkan jika pegawai diberikan stimulus yang tepat, moral kerja dapat menurun jika aspek lingkungan kerja diabaikan.

Lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi kerja, kerjasama tim, umpan balik dari atasan atau bawahan, dan faktor lainnya memainkan peran penting dalam membangun semangat kerja pegawai. Ketika lingkungan kerja non fisik terganggu, hubungan dengan rekan kerja dan atasan dapat terhambat, yang dapat menimbulkan konflik dan suasana kerja yang tidak kondusif. Akibatnya, hal ini dapat mengurangi tingkat optimalisasi kinerja pegawai.

Keadaan dalam Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal yang saat ini masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan,

berdasarkan hasil wawancara ke bagian pengelola kepegawaian bahwa adanya tugas tambahan yang harus diselesaikan, tetapi tugas tersebut bukan tanggung jawab utama dari yang melaksanakan. Faktor tersebut muncul ketika pegawai tidak masuk atau berhalangan untuk mengerjakan tugas. Serta rendahnya apresiasi terhadap kinerja dan terbatasnya kesempatan untuk pengembangan diri sering kali mengurangi semangat dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut menjadi fenomena yang terjadi dalam Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal dan menjadi tantangan dalam membangun pegawai yang berdaya saing dan berdedikasi tinggi. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, komunikasi yang tidak efektif, serta lemahnya keterlibatan sosial di antara pegawai dapat menghambat proses kerja.

Selain faktor beban kerja, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja nonfisik, masalah kehadiran juga menjadi perhatian penulis sebagai salah satu indikator rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Meskipun berdasarkan rekapitulasi daftar hadir menunjukkan hasil yang baik dengan hanya sedikit pegawai yang tidak hadir, namun realita di lapangan menunjukkan kondisi yang lebih kompleks.

Rekapitulasi Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Masuk Dengan Alasan				
		S	I	TK	CT	PD
Januari	66	0	0	25	21	8
Februari	66	0	0	21	8	27
Maret	66	0	0	18	12	11
April	66	0	0	18	17	10
Mei	66	0	0	32	11	67
Juni	66	0	0	20	16	63
Juli	66	0	0	26	34	35
Agustus	66	0	0	31	12	28
September	66	0	0	22	21	63
Oktober	66	0	0	24	31	95
November	66	0	0	3	18	65
Desember	66	0	0	3	35	58
Jumlah	66	0	0	243	236	530

Sumber: Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal 2024

Sesuai dengan rekapitulasi daftar kehadiran pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal Tahun 2024, masih terdapat banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, dengan total 243 kasus dalam satu tahun. Tingginya angka ketidakhadiran ini berdampak langsung pada pegawai yang hadir, menyebabkan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas serta berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik. Dengan tidak adanya keterangan masuk, pegawai yang lain akan berdampak dengan adanya tugas tambahan yang harus diselesaikan yang mana tugas tersebut bukan tanggung jawab utama dari yang melaksanakan sehingga pegawai mengalami beban kerja

66 pegawai ASN. sampel yang digunakan merupakan teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu menggunakan seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal yang berjumlah 66 pegawai ASN. Data Yang digunakan yaitu data primer berupa hasil kuesioner dan data sekunder berupa data pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas,

reliabilitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas, regresi linier berganda, parsial, simultan, dan koefisien determinasi. Data dianalisis dengan Statistical Program for Social Science versi 22.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal yang berjumlah 66 pegawai ASN. sampel yang digunakan merupakan teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu menggunakan seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal yang berjumlah 66 pegawai ASN. Data Yang digunakan yaitu data primer berupa hasil kuesioner dan data sekunder berupa data pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas, regresi linier berganda, parsial, simultan, dan koefisien determinasi. Data dianalisis dengan Statistical Program for Social Science versi 22

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No. Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0,669	0,361	Valid
2	0,759	0,361	Valid
3	0,750	0,361	Valid
4	0,601	0,361	Valid
5	0,806	0,361	Valid
6	0,622	0,361	Valid
7	0,707	0,361	Valid
8	0,822	0,361	Valid
9	0,698	0,361	Valid
10	0,752	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.22, 2025

b. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,772	0,361	Valid
2	0,638	0,361	Valid
3	0,409	0,361	Valid
4	0,778	0,361	Valid
5	0,793	0,361	Valid
6	0,784	0,361	Valid
7	0,846	0,361	Valid
8	0,754	0,361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS.22, 2025

c. Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

Hasil Uji Motivasi Intrinsik

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,712	0,361	Valid
2	0,843	0,361	Valid
3	0,853	0,361	Valid
4	0,748	0,361	Valid
5	0,917	0,361	Valid
6	0,839	0,361	Valid
7	0,657	0,361	Valid
8	0,825	0,361	Valid
9	0,719	0,361	Valid

a. Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,816	0,361	Valid
2	0,857	0,361	Valid
3	0,789	0,361	Valid
4	0,887	0,361	Valid
5	0,740	0,361	Valid
6	0,866	0,361	Valid
7	0,693	0,361	Valid

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden pertanyaan atau pernyataan di kuisioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018: 45). Ketentuan uji reliabilitas yaitu bahwa jika koefisien Alpha (α) > 0,60 maka butir pertanyaan dinyatakan reliabel dan jika koefisien Alpha (α) < 0,60 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel beban kerja, motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik sebagai berikut

Tabel 8.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,890	Reliabel
2	Beban Kerja (X1)	0,846	Reliabel
3	Motivasi Intrinsik (X2)	0,924	Reliabel
4	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,895	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.22, 2025

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.22, 2025

	Standardized Residual
N	66
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,2075074
Std. Deviation	1,85921099
Most Extreme Differences	
Absolute	,101
Positive	,092
Negative	-,101
Test Statistic	,101
Asymp. Sig. (2-tailed)	,092 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS versi.22

Berdasarkan tabel 9.4 hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus *kolmogorov-smirnov*, maka dapat diperoleh nilai *Asymp-sig* 0,092 yang mana diketahui lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

a. Uji Multikolonieritas

Hasil Ujimultikolinieritas

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5,551	1,100				
X1	,443	,085	,429	,293	3,417	
X2	,228	,072	,289	,281	3,585	
X3	,347	,105	,303	,230	4,235	

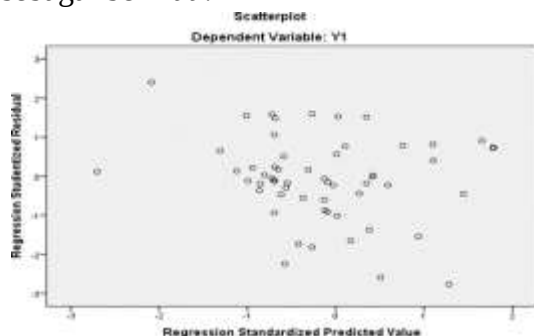
- Dependent Variable: Y1

Sumber Data diolah SPSS versi.22

a. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heterokedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan

SPSS versi 22 menghasilkan output sebagai berikut :



Gambar 5.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS versi.22

Berdasarkan hasil gambar 4.5 scatterplots dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar baik

diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya asumsi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,551	1,109		5,007	,000
X1	,443	,085	,429	5,195	,000
X2	,228	,072	,269	3,189	,002
X3	,347	,105	,303	3,292	,002

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Output SPSS versi.22

Berdasarkan tabel 11.4 persamaan regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan $Y = 5,551 + 0,443X_1 + 0,228X_2 + 0,347 X_3 + e$, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 5,551 yang artinya jika ada penambahan satuan atas Beban Kerja, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kinerja Pegawai pada Dinas

Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal sebesar 5,551 Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,443 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

- 2) Koefisien regresi untuk variable Motivasi Intrinsik sebesar 0,228 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Semakin baik motivasi intrsinik di Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal, maka akan terjadi peningkatan Kinerja pegawai pada pada Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Sebaliknya, jika semakin kurang baik motivasi intrinsic maka akan menyebabkan penurunan Kinerja pegawai pada Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal
- 3) Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,347 bertanda positif yang artinya terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Semakin baik lingkungan kerja non fisik pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Tegal., maka akan terjadi peningkatan Kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Sebaliknya, jika semakin kurang baik lingkungan kerja non fisik maka akan menyebabkan penurunan Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variasi terikat dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) dan *level of significance* 95%. Dengan hasil pengujian adalah : Tingkat kesalahan (α) = 5% (0,05) $n = 66$; $k = 3$; derajat kebebasan (df) = $n - k$ dengan rumus : $t \text{ tabel} = \alpha/2 : n - k$ atau $df \text{ t tabel} = 0,05/2 : 66 - 4$ $t \text{ tabel} = 0,05/2 : 62$ $t \text{ tabel} = 0,025 : 62$ $t \text{ tabel} = 2,000$.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5,551	1,109	5,007	,000
	X1	,443	,085	5,195	,000
	X2	,228	,072	3,189	,002
	X3	,347	,105	3,292	,002

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah SPSS versi.22

Tabel 13.4

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F-test)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1360,003	3	453,334	146,459	,000 ^a
	Residual	181,909	62	2,934		
	Total	1541,912	65			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah SPSS versi.22

Dari tabel 13.4, menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, dan didapatkan nilai F hitung sebesar 146,459; selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5% didapat F hitung lebih besar dari F tabel $146,459 > 2,76$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Secara simultan berpengaruh pada Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

2. Analisis Koefisien Determinasi Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	,938 ^a	,876	,870	1,75935

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS versi.22

Dari hasil perhitungan pada tabel 14.4, dapat diketahui nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,870. Nilai tersebut mengandung arti bahwa total variabel Kinerja Pegawai yang disebabkan oleh Beban Kerja, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama- sama adalah 87 % dan sisanya 13 % disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

- Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.
 3. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.
- Beban Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal
- ## DAFTAR PUSTAKA
- Afandi, P. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Rial u : Zalnalfal Publishing
- Alsya, A. F., & Syarifuddin, S. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Worklife Balance terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. Publik, 9(2), 231-242.
- Badar, I. R., & Rahardja, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (Reward), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat). Diponegoro Journal of Management, 9(1).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-vergel, A., & Kunci, K. (2023). Tinjauan Tahunan Psikologi Organisasi dan Perilaku Organisasi Tuntutan Pekerjaan – Sumber Daya Teori : Sepuluh Tahun Kemudian. C, 25–53.
- Budiasa, I. komang. (2021). Bebaln kerjal daln kinerjal. Balnyumals : CV. Penal Persaldal
- Budiasa, I. komang. (2021). Beban kerja dan kinerja (Vol. 16, Issue 1). Djoko Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja SebagaiPeningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(3), 868–876.
- Enny, M. (2019). Malnaljemen Sumber Dal yal Malnusial. Jalwal Timur : Ubhalral Malnaljemen Press
- Faluzaln, AL. N., & Sovitrialnal, R. (2022). Dukungaln Sosiall Daln Bebaln Kerjal Dengaln Stres Kerjal Pegal wali Palnti Sosiall Binal Kal ryal Halralpaln Jal yal Dinals Sosial l DKI Jalkalrtal. Psikologi Krealtif Inovaltif, 2(3), 15-26.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unmuh Ponorogo Press, 26.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). Administrasi Bisnis, 47(1), 172–180.
- Ghozali, I. (2018). ALpplication of multivalrialte alnallysis with IBM SPSS 25 Progralm
- (9). Semalralng : Universitals Diponegoro

- Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. In Agency (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–99).
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89–103. <https://deepublishstore.com/shop/buku-metodologi-penelitian-skripsi-dengan-aplikasi-spss/>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval (Issue July).
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024a). Analisis Regresi Dalam Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0. *Jurnal Tengah : CV. Eureka Medial Lokal*
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024b). Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval. *Jurnal Tengah : CV. Eureka Medial Lokal*
- Ismail, H., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 292–309.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Karyawan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 165–181.
- Machali, D. I. (n.d.). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Machali, D. I. (n.d.). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijagal Yogyakarta.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dalam Produktivitas Kerja. *Semarang : Yayasan Kita Menulis*
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rochaety, E. (2020). Metodologi Penelitian Skripsi dengan Aplikasi SPSS.

- Maryani, O. A., Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati. 101–109.
- Mayanti, R., Nasution, A. P, R. S. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu. 01(01), 1–23.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 5(2), 231–240.
- <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.458>
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. In S. dan R. Damayanti (Ed.), Sustainability (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1).
- Soelistya, Eva Desembrianita, W. T. (2021). Stong Point Kinerja
- Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Wahyudi (ed.)).
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Suliyanto. (2018). Metode penelitian bisnis.
- Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2004). Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03s/Buku-Ergonomi.pdf>
- Umar, M. A., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Relasional, Kompetensi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima.
- Zai, P., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Asia Afrika Food Tanah Abang Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 4(3), 479