

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Ketika pegawai memiliki kinerja yang baik maka pencapaian target organisasi akan semakin baik pula. Kinerja menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Murniyanti (2019), “Semakin baik kinerja individu dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu pegawai pada organisasi dapat menurunkan kinerja sebuah organisasi itu sendiri”.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik, yang mencakup hubungan interpersonal, komunikasi internal, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung produktivitas pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan Ardhianti & Susanty (2020), “Salah satu cara organisasi meningkatkan kinerja para pegawainya yakni dengan memperhatikan Lingkungan kerja pegawai di dalam kantor agar tercipta atmosfer yang nyaman bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya”. Dengan kondisi kerja yang nyaman maka pegawai dapat memaksimalkan setiap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Arianto & Kurniawan (2020) yang menyebutkan bahwa, “Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu organisasi. Sebuah organisasi yang mempunyai Lingkungan kerja yang baik akan mampu mencapai visi dan misinya melalui pegawai”. Sedarmayanti (2011) menyebutkan, “Lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan kerja fisik dan non fisik, salah satu Lingkungan yang sangat memengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Stanley & Remiasa

(2022), Lingkungan kerja non fisik yang baik merupakan kunci pendorong prestasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja non fisik, motivasi intrinsik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan internal individu untuk membuat pegawai bekerja dengan semangat dan penuh tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan penelitian Fahmi (2017:189) menyebutkan, “Dalam ilmu Manajemen pembahasan tentang motivasi memiliki kedudukan penting. Ini disebabkan karena konsep motivasi mampu memberi pengaruh besar bagi kemajuan serta pergerakan suatu organisasi di masa depan. Suatu organisasi pada saat awal atau bahkan di saat organisasi tersebut sedang mengalami permasalahan maka motivasi memiliki kedudukan dalam memposisikan dirinya sebagai bagian yang mampu mengatasi semua itu, karena motivasi adalah sebuah spirit. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu Motivasi ekstrinsik (dari luar), dan Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok).” Menurut Prahiawan & Simbolon (2014), “Motivasi yang paling kuat merupakan motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam konteks penelitian ini, motivasi intrinsik berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja non fisik yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai, dampak tersebut akan lebih signifikan jika pegawai juga memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Siswanto et al. (2024), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik secara tak langsung terhadap kinerja.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas strategis dalam pengelolaan sektor kelautan dan

perikanan. Kinerja pegawai di instansi ini menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa program-program yang telah dirancang dapat terlaksana dengan baik. Namun, berdasarkan laporan kinerja 2020-2023, terdapat beberapa target yang belum tercapai secara optimal. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk aspek lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi Tahun 2020-2023

N o	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satu an	Tar get		Realisasi		Persentase		Kriteria/Kode Warna	
				202 0	20 21	2020	20 21	20 20	20 21	2020	2021
1	Meningkat-nya pengelolaan dan pemulihan sumberdaya kelautan dan perikanan	Persentase peningkatan kawasan yang lestari dan terlindungi	Perse n	4	4	4	4	100	100	Sangat Baik	Sangat Baik
2	Meningkat-nya Produksi Perikanan budidaya	Persentase peningkatan produksi perikanan budidaya	Perse n	6	6	4,58	4,1	76,3 7	68,4	Tinggi	Sedang
3	Meningkat-nya Produksi Perikanan tangkap	Persentase peningkatan produksi perikanan tangkap	Perse n	3,3	4	2,64	3,1	80,0 2	78,6	Tinggi	Tinggi
4	Meningkat-nya Konsumsi Ikan Masyarakat	Persentase peningkatan Konsumsi Ikan per Kapita	Perse n	2,7	2,6	2,86	2,6 3	105, 82	101, 3	Sangat Baik	Sangat Baik
5	Meningkat-nya Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Indek s	88	91	82,2 2	83, 55 6	93,4	91,8	Sangat Baik	Sangat Baik
6	Meningkat-nya Nilai SAKIP	Nilai SAKIP	Poin (2020 Indeks (2021	64	BB Indek s	77,5	B B In de ks	121, 1	100	Sangat Baik	Sangat Baik
7	Meningkat-nya Opini Laporan Keuangan/ Persentase penurunan temuan hasil pemeriksa-an	Opini laporan keuangan/ persentase penurunan temuan hasil pemeriksaan	Huruf (2020) Opini (2021)	BB	WTP Opini						
N o	Sasaran Strategis	Indikator	Target		Realisasi		% Capaian		Kriteria/Kode Warna		
			2022	2023	2022	20 23	20 22	20 23	2022	2023	

1	Meningkatnya produksi perikanan	Jumlah Produksi Perikanan Tangkap (Ton)	54.480,90	54.807,8	55.347,45	54.807,5	101,59%	100,0%	Sangat Baik	Sangat Baik
		Jumlah Produksi Perikanan Budidaya (Ton)	57.168,00	58.997,0	49.665,87	50.807,1	86,88%	86,12%	Tinggi	Tinggi
2	Meningkatnya kelestarian sumberdaya kelautan dan perikanan	Pengelolaan ruang laut oleh masyarakat pesisir maupun pengusaha sesuai perda RZWP3K	2 Izin	2 Izin	0	0	0,00%	0	Sangat Rendah	Sangat Rendah
		Kawasan konservasi yang dikelola secara berkelanjutan (ha)	10.687,49	16.400,53	0	0	0,00%	0	Sangat Rendah	Sangat Rendah
		Persentase unit usaha perikanan yang taat terhadap peraturan perundang-undangan	60%	65%	84%	62%	140%	95,38%	Sangat Baik	Sangat Baik
		Persentase penanganan kasus pelanggaran bidang kelautan dan perikanan	50%	50%	50%	50%	100%	100%	Sangat Baik	Sangat Baik
3	Meningkatnya Pelaku usaha perikanan	Jumlah Rumah Tangga Perikanan (RTP)	27.615	27.947	30.303	30.669	109,73%	109,7%	Sangat Baik	Sangat Baik
4	Meningkatnya angka Konsumsi Ikan	Peningkatan angka konsumsi ikan (kg/kapita/tahun)	40,60	41,00	40,8	40,8	100,49%	99,5%	Sangat Baik	Sangat Baik
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Kualitas Pelayanan Publik	Predikat Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	BB Indeks	A Indeks	BB Indeks	BB Indeks	100,00%	96,5%	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Laporan Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi 2020-2023

Dari tabel laporan kinerja di atas diketahui bahwa masih ada beberapa target yang belum tercapai. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini akan berfokus pada bagaimana lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja

pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jambi, dengan mempertimbangkan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. Berikut adalah hasil survei awal terkait kondisi kinerja, lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik pegawai :

Tabel 1.2 Survey Awal Tentang Kinerja Pegawai pada Tanggal 28 Juni 2022

No.	Pernyataan	Hasil					Jumlah
Hasil Kerja		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target	0	0	0	0	1	1
2	Pegawai menyelesaikan tugas dengan teliti	0	0	0	0	1	1
Pengetahuan Pekerjaan							
3	Pegawai memiliki pengetahuan tugas apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya	0	0	0	0	1	1
4	Pegawai memiliki pengetahuan guna menunjang hasil kerjanya	0	0	0	0	1	1
Inisiatif							
5	Pegawai memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerjanya	0	0	0	0	1	1
6	Pegawai memiliki inisiatif selama melaksanakan	0	0	0	1	0	1

	tugas pekerjaan dan mampu menyelesaikan masalah yang timbul						
Sikap							
7	Pegawai memiliki semangat kerja	0	0	0	1	0	1
8	Pegawai memiliki sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya	0	0	0	0	1	1
Disiplin							
9	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	0	0	1	0	1
10	Pegawai memiliki tingkat kehadiran yang baik	0	0	0	1	0	1

Sumber: Data olah, 2022

Dari data yang diperoleh di atas, kinerja yang diukur dari hasil kerja menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan dengan teliti. Kinerja yang diukur dari pengetahuan pekerjaan menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan tugas apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya dan memiliki pengetahuan yang menunjang hasil kerjanya. Kinerja yang diukur dari inisiatif menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerjanya dan memiliki inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan serta mampu menyelesaikan masalah yang timbul. Kinerja yang diukur dari sikap menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja yang diukur dari kedisiplinan menunjukkan bahwa pegawai telah menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan pegawai memiliki tingkat kehadiran yang baik.

Meskipun kinerja telah baik namun masih ada faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yang perlu diperhatikan yaitu Lingkungan kerja non fisik. Untuk lebih dalam mengetahui Lingkungan kerja non fisik pada Dinas Kelautan dan Perikanan peneliti melakukan Survey awal dengan mengajukan kuesioner kepada 10 pegawai, berikut hasilnya:

Tabel 1.3 Survey Awal Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Tanggal 28 Juni 2022

No.	Pernyataan	Hasil					Jumlah
Hubungan Atasan Dengan Bawahan		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Adanya hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan saya di dalam Lingkungan kerja.	0	0	0	5	5	10
2	Telah terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja	0	0	0	3	7	10
Hubungan pegawai dengan atasan							
3	Saya melaksanakan instruksi dengan yang diberikan oleh atasan	0	0	0	5	5	10
4	Telah terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan atasan guna	0	0	0	5	5	10

	memotivasi dalam semangat bekerja						
Hubungan pegawai dengan rekan kerja							
5	Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik.	0	0	1	4	5	10
6	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat.	0	0	0	4	6	10
Peningkatan karir							
7	Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir ditempat kerja	0	0	0	5	5	10
8	program pengembangan karir pegawai sudah berjalan dengan baik	0	0	0	8	2	10
Keamanan kerja							
9	Keamanan kerja pegawai ditempat kerja sudah terkendali	0	0	1	6	3	10
10	Perusahaan menyediakan petugas keamanan ditempat kerja dengan baik	0	0	3	2	5	10

Sumber: Data Olah, 2022

Dari hasil Survey awal di atas menunjukkan bahwa Lingkungan kinerja non fisik yang diukur dari hubungan atasan dengan bawahan menunjukkan bahwa adanya hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan pegawai di dalam Lingkungan kerja dan telah terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai guna memotivasi dalam semangat bekerja. Lingkungan kerja non fisik yang diukur dari hubungan pegawai dengan atasan seperti pegawai melaksanakan instruksi dengan yang diberikan oleh atasan sudah baik dan telah terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan guna memotivasi dalam semangat bekerja juga sudah baik.

Lingkungan kerja non fisik yang diukur dari hubungan pegawai dengan rekan kerja sudah terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dengan rekan kerja untuk menambah kesolidan dan kerja sama yang baik. Selanjutnya juga sudah tercipta hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara pegawai dengan rekan kerja yang setingkat. Lingkungan kerja non fisik yang diukur dari peningkatan karir menunjukkan adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir di tempat kerja dan telah ada beberapa program pengembangan karir pegawai sudah berjalan dengan baik. Lingkungan kerja non fisik yang diukur dari keamanan kerja juga menunjukkan bahwa keamanan kerja pegawai di tempat kerja sudah cukup terkendali, dan perusahaan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dengan cukup baik.

Di dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan organisasi, pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi mencapai tujuan. Untuk lebih dalam mengetahui motivasi intrinsik pada Dinas Kelautan dan Perikanan peneliti melakukan Survey awal dengan mengajukan kuesioner kepada 10 pegawai, berikut hasilnya:

**Tabel 1.4 Survey Awal Tentang Motivasi Intrinsik Pada Tanggal
28 Juni 2022**

No.	Pernyataan	Hasil					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
	Keberhasilan						

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target	0	0	0	6	4	10
2	Pegawai memiliki prestasi	0	0	1	7	2	10
Pengakuan/Penghargaan							
3	Pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya	0	0	2	3	5	10
4	Pegawai mendapatkan pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik.	0	0	1	6	3	10
Pekerjaan itu sendiri							
5	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaannya	0	0	0	4	6	10
6	Pegawai memiliki kepuasan tersendiri manakala mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	0	0	0	3	7	10
Tanggung Jawab							
7	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka	0	1	0	5	4	10

	pegawai akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut						
8	Pegawai siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan	0	0	0	5	5	10
Pengembangan							
9	Adanya pelatihan kerja yang dapat pegawai ikuti guna menambah kemampuan	0	0	0	2	8	10
10	Pegawai memiliki peluang dan kesempatan yang sama dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuannya	0	0	0	3	7	10

Dari data yang diperoleh di atas menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang diukur dari keberhasilan bahwa pegawai telah mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan pegawai telah memiliki prestasi. Motivasi Intrinsik yang diukur dari pengakuan/penghargaan menunjukkan bahwa pegawai telah mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya dan pegawai telah mendapatkan pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Motivasi intrinsik yang diukur dari pekerjaan itu sendiri bahwa pegawai telah berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaannya dan telah memiliki kepuasan tersendiri jika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit. Motivasi intrinsik yang diukur dari rasa tanggung jawab menunjukkan bahwa apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka

pegawai akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan pegawai dengan baik menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Motivasi intrinsik yang diukur dari pengembangan menunjukkan bahwa telah adanya pelatihan kerja yang dapat pegawai ikuti guna menambah kemampuan dan pegawai juga memiliki peluang dan kesempatan yang sama dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuannya.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu penelitian dilakukan oleh NL. L. Suryanli (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja yang menunjukkan hasil bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Khairandy & Elpanso (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sentosa & Riana (2018) menunjukkan Lingkungan kerja non fisik memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Prahiawan & Simbolon (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Murniyanti (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki Pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Siregar (2021) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Siswanto et al. (2024), yang menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik secara tak langsung terhadap kinerja. Hasil dari beberapa penelitian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemudian motivasi intrinsik memiliki Pengaruh terhadap kinerja pegawai, serta variabel

motivasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik secara tak langsung terhadap kinerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja menjadi lebih baik maka diperlukan adanya Lingkungan kerja yang baik salah satunya Lingkungan non fisik yang kondusif dan juga motivasi yang dirasakan pegawai, maka berdasarkan latar belakang tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jambi.**

1.2 Rumusan Masalah

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif serta tingkat motivasi intrinsik yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif akan mendukung pegawai dalam mencapai target organisasi, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian kinerja optimal. Demikian pula, motivasi intrinsik yang rendah dapat mengurangi efektivitas lingkungan kerja yang sudah baik, sehingga pegawai tetap tidak menunjukkan performa yang diharapkan.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka sebagai pertanyaan masalah pokok dari penelitian ini adalah: **“Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening?”**

Berdasarkan masalah pokok yang ada, maka dapat lebih dispesifikan menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja, Lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
3. Bagaimana Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi intrinsik pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?

5. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti , maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan gambaran kinerja, Lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik?
2. Memaparkan Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
3. Memaparkan Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
4. Memaparkan Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi intrinsik pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
5. Memaparkan Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

a. Akademis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau rujukan tambahan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang Lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja, serta implementasi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen.

b. Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas Lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik.