

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening* pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi, maka dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik yang dimiliki pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi termasuk kategori kondusif, dimana pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan merasa atasan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai, serta hubungan baik dengan sesama rekan kerja sehingga efektivitas kerja pun meningkat yang menghasilkan orientasi hasil kerja yang tinggi. Untuk kinerja pegawai dalam kategori baik, dimana pegawai mempunyai hasil kerja yang baik, pengetahuan kerja yang baik, inisiatif yang baik, sikap dan disiplin yang sangat baik sehingga dapat mencapai hasil kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan tugasnya dengan memperhatikan hasil kerja guna mencapai tujuan yang optimal. Selain itu pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya juga membuat pegawai mampu mencapai target yang diharapkan. Sementara itu, motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai dalam kategori termotivasi, dimana pegawai merasa mendapat pengakuan/penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, ini menunjukkan adanya perasaan senang saat dihargai sehingga melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, pekerjaan itu sendiri juga dirasa pegawai penting dan memberikan rasa pencapaian yang tinggi.
2. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Artinya jika Lingkungan kerja non fisik baik dan kondusif maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai secara langsung. Hal ini berarti Lingkungan kerja non fisik dapat membuat kinerja pegawai meningkat, meskipun tetap diperlukan upaya untuk meningkatkan Lingkungan kerja non fisik menjadi lebih kondusif agar dapat meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai visi dan misi organisasi.

3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Sebagian besar pegawai memiliki motivasi intrinsik yang masuk dalam kategori termotivasi, motivasi intrinsik memiliki Pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adanya motivasi intrinsik yang tinggi akan menunjang tercapainya kinerja pegawai yang memuaskan karena akan diselesaikan pegawai itu sendiri tanpa adanya paksaan.
4. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan. Artinya setiap perubahan pada Lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan motivasi intrinsik. Namun perlunya program peningkatan Lingkungan kerja non fisik guna peningkatan rasa motivasi dari dalam diri karyawan/motivasi intrinsik.
5. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening* berpengaruh positif dan signifikan. Artinya Lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi intrinsik dengan indikator-indikator pembentuknya. Lingkungan kerja non fisik yang baik menjadi pemicu motivasi intrinsik karyawan dan motivasi intrinsik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian yang telah dibahas ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya dan disarankan juga untuk mencoba mengembangkan variabel penelitian seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi atau kepuasan kerja. Variabel-variabel ini relevan karena dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mencoba menerapkan mixed methods yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Melalui

metode ini, peneliti dapat menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman pegawai yang tidak dapat diukur hanya melalui data numerik.

3. Penelitian mendatang dapat dilakukan di lembaga atau sektor lain, baik pemerintahan maupun swasta, untuk mendapatkan hasil yang komprehensif dan dapat dibandingkan. Selain itu, cakupan populasi yang lebih besar dapat meningkatkan validitas dan generalisasi temuan penelitian.
4. Bagi objek penelitian pada aspek Lingkungan kerja non fisik disarankan untuk mempertahankan komunikasi yang terbuka, transparan dan efektif antara pimpinan dan pegawai, serta antar sesama pegawai. Selain itu, penting untuk mengembangkan kebijakan peningkatan karir yang jelas, adil dan sesuai dengan kinerja pegawai, guna menciptakan motivasi berkelanjutan. Terakhir, disarankan untuk menyediakan Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sebagai upaya peningkatan Lingkungan kerja non fisik yang jauh lebih baik.
5. Bagi objek penelitian pada aspek motivasi intrinsik disarankan untuk mempertahankan memberikan penghargaan dan apresiasi atas prestasi pegawai secara berkala, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, seperti pengakuan publik atau promosi jabatan. Selain itu, perlu diadakan program pelatihan berkelanjutan untuk mengembangkan keterampilan pegawai, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki kontribusi penting bagi kemajuan organisasi.
6. Bagi objek penelitian pada penerapan kebijakan berbasis data disarankan untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam menyusun kebijakan yang berfokus pada peningkatan kualitas Lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik pegawai. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas kebijakan tersebut untuk memastikan dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai.
7. Bagi objek penelitian pada indikator yang tidak valid seperti peluang pengembangan karir, kendali atas cara dan metode, serta tantangan yang seimbang, disarankan untuk dapat lebih diperhatikan dan lebih ditingkatkan guna tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik.