

Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja dan Pengembangan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang

Anisa Edwar¹, Armida²

¹²Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Padang
e-mail: anisaedwar03@gmail.com

Abstrak

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 99 orang responden pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan menggunakan SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Fisik Kerja dan Pengembangan Pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang, (2) Lingkungan Fisik Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang (3) Pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

Kata kunci: *Lingkungan Fisik Kerja, Pengembangan Pegawai, Motivasi Kerja*

Abstract

This type of research is descriptive research using a quantitative approach, in this study the number of samples was 99 respondents, employees of the Padang City Environmental Service. The data was collected using a questionnaire and the sampling technique was carried out by the sampling technique was carried out using a proportional simple random sampling technique. The data analysis technique used was regression analysis using SPSS 16. The results showed that (1) the Physical Work Environment and Employee Development together had a significant effect on employee motivation at the Padang City Environment Service Office, (2) the Physical Work Environment has a significant effect on employee motivation at the Padang City Environmental Service Office (3) employee development has a significant effect on employee motivation at the Padang City Environmental Service Office.

Keywords : *Physical Work Environment, Employee Development, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Faktor terpenting dalam pembangunan adalah sumber daya manusia, khususnya sumber daya aparatur, yang menjadi penggerak roda pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Dalam rangka memastikan bahwa manajemen organisasi selalu proaktif dan dinamis dalam segala hal, khususnya yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia, agar secara konsisten berada dalam kondisi prima dan mampu melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah salah satu cara pengelolaan sumber daya manusia. Masalah motivasi kerja sering dihadapkan dengan beragam perlakuan yang di berikan pada pegawai dan akan efektif jika pegawai merasa termotivasi dengan pekerjaannya. Dimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2009:93) yakni motivasi kerja ialah dorongan kebutuhan yang harus terpenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kadarisman (2012:278) menjelaskan motivasi kerja sebagai pendorong atau penggerak dalam keinginan seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sejalan dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 September 2021 ditemukan beberapa fenomena pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Masalah tersebut diantaranya, adanya pegawai yang menunda pekerjaan, yang seharusnya dapat selesai sebelum diminta. Namun karna adanya penundaan berakibat tugas dilakukan buru-buru dan hasil yang diharapkan tidak maksimal. Disamping itu penulis juga menemukan masih adanya pegawai yang lebih mendahulukan kepentingan pribadi, hal ini terlihat saat jam sibuk kerja para pegawai meninggalkan kerja untuk nongkrong di kedai atau aktivitas keluarga seperti menjemput dan mengantarkan anak les sehingga tugas pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Berikut pada tabel:

Tabel 1. Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang 2021

No	Motivasi Kerja	Jumlah Pegawai	Yang Melakukan		Yang Tidak Melakukan	
			Pegawai	%	Pegawai	%
1	Tanggung Jawab	30	15	50%	15	50%
2	Orientasi Tugas/ Sasaran	30	17	57%	13	43%
3	Pemanfaatan waktu kerja	30	16	53%	14	47%
4	Kerjasama	30	17	57%	13	43%
5	Pekerjaan yang menantang	30	15	50%	15	50%
6	Usaha Untuk Maju	30	18	60%	12	40%

Sumber: Data olahan primer (hasil observasi) 2021

Seperti yang terlihat pada tabel 1 dijelaskan bahwasanya hampir 50% pegawai memiliki tingkat tanggung jawab yang rendah dalam memunculkan ide-ide baru saat pelaksanaan kegiatan kantor dan kurangnya pegawai dalam mengembangkan keahliannya dalam pelaksanaan tugas, seharusnya dengan adanya kreatifitas dan

keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai dapat berpotensi menjadi yang lebih baik. selain itu masalah lain yang penulis temui hampir 50% pegawai yang tidak suka pekerjaan menantang seperti sebagian besar pegawai memiliki ketakutan dalam mengemukakan pendapat dan pandangannya di depan atasan dan rekan kerjanya. Kondisi ini merupakan indikasi dari rendahnya motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup kota Padang yang salah satunya disebabkan oleh faktor lingkungan fisik kerja. Beberapa permasalahan lingkungan fisik kerja yang penulis amati yaitu tingkat sirkulasi udaranya yang kurang baik, dimana masih adanya pegawai yang merasa kegerahan saat bekerja. Karena kurang lengkapnya ketersediaan kipas angin dan AC di setiap ruangan kantor mengakibatkan sirkulasi udara kurang baik dan membuat kurang nyaman serta kurang konsentrasi pegawai dalam bekerja, hal ini di duga juga mengakibatkan hasil kerja kurang optimal. Data keadaan lingkungan fisik kerja terlihat dari tabel 2:

Tabel 2. Keadaan Lingkungan Fisik Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang

No	Lingkungan Fisik Kerja	Jumlah Pegawai	Yang Sesuai		Yang Tidak Sesuai	
			Pegawai	%	Pegawai	%
1	Penataan Ruang Kantor	30	17	57%	13	43%
2	Penerangan	30	21	70%	9	30%
3	Intensitas Warna	30	20	67%	10	33%
4	Sirkulasi Udara	30	18	60%	12	40%
5	Kebisingan	30	19	63%	11	37%

Sumber: Data olahan primer (hasil observasi) 2021

Dari tabel 2 dijelaskan bahwasanya disamping pegawai merasakan sirkulasi udara yang rendah. Berdasarkan wawancara penulis dengan Bagian Kepegawaian yang menyatakan bahwa memang masing-masing bidang sudah disediakan fasilitas penyejuk ruangan tapi nyatanya beberapa fasilitas penyejuk seperti, kipas angin dan AC tidak dapat beroperasi dengan baik. Permasalahan tersebut telah diajukan dalam RAP namun nyatanya belum ada realisasi perbaikan maupun pengganti terhadap fasilitas tersebut.

Disamping lingkungan fisik kerja, faktor lain yang penulis duga mempengaruhi rendahnya motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup kota Padang adalah pengembangan pegawai. Adapun permasalahan yang terlihat di kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Padang yang penulis temukan bahwa pelatihan pegawai telah diberikan pada saat penerimaan pegawai, namun pelatihan yang diberikan kepada pegawai hanya berkaitan dengan pengenalan lingkungan kerja secara umum saja, Sedangkan pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerjanya belum terpenuhi. Hal ini didukung dengan data pada tabel 3:

Tabel 3. Pengembangan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang

No	Pengembangan Pegawai	Jumlah Pegawai	Yang Melakukan		Yang Tidak Melakukan	
			Pegawai	%	Pegawai	%
1	Pelatihan Kepemimpinan	30	12	40%	18	60%
2	Tingkat Pendidikan Kurang Relevan	30	13	43%	17	57%
3	Penempatan Pegawai	30	14	47%	16	53%
4	Kemampuan Teknologi	30	15	50%	15	50%
5	Keterampilan	30	15	50%	15	50%

Sumber: Data olahan primer (hasil observasi) 2021

Seperti data pada tabel 3 terlihat bahwasanya hampir 60% rendahnya tingkat pelatihan yang diberikan. Hal itu dapat dilihat dari beberapa pembekalan khusus terkait bidang kerjanya yang diberikan yaitu diklat kepemimpinan. Adanya diberikan kepada Kasi dan Kabid saja. Penting bagi setiap pegawai untuk diberikan pelatihan terkait bidang kerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu permasalahan lain yang penulis temui yaitu masih terdapatnya tingkat pendidikan pegawai yang rendah sebanyak 57% hal ini disebabkan karna tingkat pendidikan pegawai yang kurang relevan dengan kompetensi bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Sehingga hal ini mengakibatkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, merasa pesimis dalam menyelesaikan pekerjaan, mudah kelelahan dan kurang termotivasi secara optimal.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan fakta dan karakteristik populasi tertentu secara sistematis, faktual, dan akurat atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail (Yusuf, 2014:62). Populasi penelitian ini ialah pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang yang berjumlah 132 orang, dengan teknik *proportional simple random sampling* sebagai pengambilan sampel dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 99 orang.

Teknik pengumpulan data yang dipakai untuk mengumpulkan data berupa angket atau kuisioner yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang sistematis dengan skala likert yang memiliki tujuan untuk mendapatkan data yang diinginkan dari lingkungan fisik kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Upaya yang dilakukan agar mendapatkan instrument yang handal dan akan dipakai untuk mendapatkan data, maka diawali dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian, data yang sudah diperoleh dianalisis menggunakan analisis deskriptif, analisis uji prasyarat dan analisis regresi berganda. Uji prasyarat analisis yang digunakan yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Analisis regresi berganda meliputi uji F, koefisien determinasi (R^2) dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menentukan dan mendeskripsikan persentase tanggapan yang diberikan oleh responden, serta pengaruh lingkungan fisik kerja dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang merupakan tujuan dari analisis deskripsi variabel penelitian.

Tabel 4. Hasil Deskriptif Keseluruhan Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata	TCR	Kriteria
1	Motivasi Kerja	3,88	77,53	Baik
2	Lingkungan Fisik Kerja	3,57	71,33	Baik
3	Pengembangan Pegawai	3,53	70,54	Baik

Sumber : Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan data tabel 4 nilai rata-rata penilaian untuk 99 responden terhadap motivasi kerja adalah 3,88 dengantingkat capaian responden adalah 77,53%. Hal tersebut berarti jawaban dari responden tersebut termasuk pada kategori baik. lingkungan fisik kerja dengan nilai skor rata-rata 3,57 dengan tingkat capaian responden 71,33%, artinya jawaban dari responden tersebut termasuk dalam kategori baik. pengembangan pegawai dengan nilai skor rata-ratanya adalah 3,53 dengan tingkat capaian responden 70,54%, artinya jawaban dari responden termasuk dalam kategori baik.

Uji Prasyarat Analisis

Analisis yang digunakan yaitu, pertama uji normalitas, berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai signifikansi yaitu $0,256 \geq 0,05$, dapat diambil kesimpulan nilai residualnya berdistribusi normal. Kedua, uji multikolinearitas dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terdapat masalah multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara sesama variabel bebas yaitu dan lingkungan fisik kerja (X_1) dan Pengembangan Pegawai (X_2) dengan variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Pegawai, sehingga dapat dimasukkan ke dalam model regresi berganda. Ketiga, uji heterokedastisitas, dari hasil dari uji tersebut adalah pola pada scatterplot tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y serta membentuk pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan bertujuan melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian dengan SPSS diperoleh hasil:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.598	7.653		7.004	.000
	Lingkungan Fisik Kerja	.566	.134	.440	4.231	.000
	Pengembangan Pegawai	.391	.132	.308	2.958	.004

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 53,598 + 0,566 X_1 + 0,391 X_2 + e$$

Interprestasi persamaan diatas yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 53,598, artinya tanpa adanya variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Fisik Kerja (X1) dan Pengembangan Pegawai (X2), maka Motivasi Kerja Pegawai mencapai 53,598.
- Variabel Lingkungan Fisik Kerja(X1), memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,566. Artinya jika Lingkungan Fisik Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Motivasi Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,566 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- Variabel Pengembangan Pegawai (X2) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,391 Artinya jika Pengembangan Pegawai(X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Motivasi Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,391 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Uji F

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.500.317	2	5.750.159	44.155	.000b
Residual	12.501.763	96	130.227		
Total	24.002.081	98			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai, Lingkungan Fisik Kerja

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Pada tabel 8 didapatkan nilai hipotesis sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwasanya nilai signifikan < 0,05 Sehingga disimpulkan Lingkungan Fisik Kerja dan Pengembangan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

Uji t

Tabel 7. Uji t

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.598	7.653		7.004	.000
	Lingkungan Fisik Kerja	.566	.134	.440	4.231	.000
	Pengembangan Pegawai	.391	.132	.308	2.958	.004

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Diolah Peneliti 2022

Dari analisis tabel 23 dapat digambarkan kesimpulan untuk pengujian hipotesis dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1, Lingkungan Fisik Kerja (X_1) dan Pengembangan Pegawai (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Dari hasil analisis ditemukan sig $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan lingkungan fisik kerja dan pengembangan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
- b. Hipotesis 2, Dari hasil analisis diperoleh sig $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Fisik Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.
- c. Hipotesis 3, Dari hasil analisis diperoleh sig $0,004 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Pegawai (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

Uji Koefisien Determinan (r^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.468	11.412

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai, Lingkungan Fisik Kerja

Sumber : Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 10, nilai R Square sebesar 0,468. Artinya besar kontribusi Lingkungan fisik kerja dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang ialah sebesar 0,468 atau 46,8%. Sedangkan sisanya sebesar 0,532 atau 53,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, lingkungan fisik kerja dan pengembangan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Bentuk pengaruh variabel lingkungan fisik kerja dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai adalah positif. Hal ini diakomodasi dengan analisis regresi berganda yang telah peneliti lakukan yakni terdapat 46,8% yang artinya Lingkungan Fisik Kerja (X^1) dan Pengembangan Pegawai (X^2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang, sementara sisanya 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Secara umum motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang berada dalam kriteria tinggi dengan rerata 3,88 dengan TCR sebesar 77,53%. Dimana variabel motivasi kerja terdiri dari 7 indikator yaitu tanggung jawab, orientasi tugas/sasaran, pemanfaatan waktu, kerjasama, pekerjaan yang menantang, usaha untuk maju. Dengan indikator tersebut akan memberikan gambaran terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Searah dengan pendapat yang disampaikan oleh Sutrisno (2013:116) bahwasanya faktor eksternal motivasi kerja meliputi faktor luar yang berasal dari salah satunya lingkungan fisik dan pengembangan pegawai, yang mana jika pekerjaan kantor dapat berhasil dengan baik. Ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja fisik disekitar pegawai dan semakin baik pengembangan pegawai maka motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwasaya variabel lingkungan fisik kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan koefisien sebesar 0.440. Hal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan fisik kerja yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai disana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan fisik kerja pada Dinas Lingkungan Hidup bernilai baik dengan rerata 3,57 dan tingkat pencapaian responden sebesar 71,33%. Lingkungan fisik kerja yang baik dan nyaman terlihat dari adanya pemberian ventilasi yang cukup yang dapat membantu pergantian udara kotor dan udara bersih dengan hasil rerata 3,82 dan capaian responden sebesar 74,66%. Namun, meskipun itu hasil penelitian terkait lingkungan fisik kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang dinilai masih rendah yaitu rendahnya tingkat penerangan dalam menunjang kenyamanan pegawai dalam bekerja. Terlihat dari skor rata-rata 3,36 dengan capaian responden 67,22%.

Hal ini senada dengan pendapat Sedarmayanti (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah lingkungan fisik kerja. Kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan akan dipengaruhi oleh tempat kerja mereka saat menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong produktivitas dan efisiensi di antara anggota staf dan

mengurangi kemungkinan kecelakaan di tempat kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja mencerminkan kebutuhan karyawan yang bersangkutan. (Munit,2006:207).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pengembangan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Secara umum penelitian ini juga memberikan informasi bahwa tingkat pencapaian responden (TCR) pengembangan pegawai secara keseluruhan berada pada kriteria baik sebesar 70,54%. Pengembangan pegawai yang baik terlihat dari tingkat pelatihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang dikategorikan baik dengan hasil rerata 3,37 dan tingkat pencapaian responden sebesar 67,39%. Dimana pelatihan yang diberikan membuka peluang bagi pegawai untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi. Indikator tingkat pendidikan pada kriteria baik dengan hasil rerata 3,51 dan tingkat pencapaian responden 70,15% hal ini menunjukkan pengembangan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang mendapati pengembangan pegawai yang baik terlihat dari peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini juga senada dengan penelitian terdahulu Niken, dkk (2014) mengatakan bahwasanya pengembangan pegawai mempengaruhi motivasi kerja sehingga pengembangan pegawai yang optimal akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda dan pembahasan terhadap hasil penelitian, pengaruh lingkungan fisik kerja dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Lingkungan fisik kerja dan pengembangan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang., Lingkungan fisik kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Pengembangan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

Lingkungan kerja fisik yang kondusif menjadikan pegawai dapat menumbuhkan dan mengembangkan motivasi kerja pegawai untuk itu pegawai dapat mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldoni, John. (2005). *Motivation, Secrets of Greant Leaders*. New York: Mc Graw Hill.
- Christian, Warouw. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana Manado*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-7. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. (2002). *Manajemen Personaliala Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media
- Suwanto & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Toha, M. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian: Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, A.M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.