

Peningkatan Kinerja Pegawai Berdasarkan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja

Afni Yeni¹ Ida Nirwana² Muhammad Syafri³

Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra
Muhammad Yamin, Kota Solok, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia^{1,2,3}

Email: yeniafni92@gmail.com¹ syafiraniirwana20@gmail.com² msyafriari@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine the Influence of Individual Characteristics and Work Environment on the Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Solok City with a sample of 65 respondents studied using quantitative methods. Based on the results of statistical analysis, it can be interpreted that Individual Characteristics partially have a significant effect on Employee Performance, this is evidenced by the t test with a significant value of $t_{count} 3.986 > t_{table} 1.99897$ in the significance level value, $0.000 < 0.05$. So it can be interpreted that the development of Individual Characteristics has a significant effect on Employee Performance. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that the Work Environment partially has a significant effect on Employee Performance of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Solok City. This is evidenced by the T test with a significant value of $t_{count} 4.068 > t_{table} 1.99897$ and a significance level value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the Work Environment has a significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Individual Characteristics and the Work Environment have a significant effect on Employee Performance of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Solok City. This is proven by using the F test with a significant value of $f_{count} 19.162 > f_{table} 3.15$ and the significant value produced is 0.000 and this value is much smaller than a (0.05). This can also be seen from the R Square value obtained 0.382 or 38.2% and the remaining 6.18% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Solok dengan sampel 65 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $t_{hitung} 3,986 > t_{tabel} 1,99897$ dalam nilai tingkat signifikansi, $0,000 < 0,05$. Jadi bisa diartikan bahwa perkembangan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $t_{hitung} 4,068 > t_{tabel} 1,99897$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan $f_{hitung} 19,162 > f_{tabel} 3,15$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari a (0,05). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh 0,382 atau 38,2% dan 6,18% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) memiliki peran yang sangat krusial dalam menangani berbagai bencana yang terjadi di wilayahnya. Fungsi BPBD tidak hanya terbatas pada penanggulangan bencana saat terjadi, tetapi juga mencakup pencegahan, mitigasi, dan pemulihan pasca bencana. Oleh karena itu kinerja pegawai BPBD menjadi faktor kunci dalam memastikan efektifitas dan efisiensi operasional lembaga ini. Namun, beberapa laporan dan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPBD sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal seperti karakteristik individu meliputi motivasi, keterampilan, dan tingkat stres kerja, sementara faktor eksternal seperti lingkungan kerja mencakup budaya organisasi, dukungan pimpinan, dan infrastruktur kerja. Menurut Desyinta dalam Syafitri et al., (2023) karakteristik individu merupakan individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Karakteristik individu adalah ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang baik dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dalam melaksanakan tanggung jawab karyawan, sisi lain yang harus diperhatikan adalah faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia untuk dapat diperoleh. Karakteristik pribadi seperti umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif akan mudah diperoleh dari rekaman pribadi, (Ida Nirwana, Netti Indrawati, 2022). Menurut Mursalini & Arfimasri, (2023), karakteristik Individu merupakan karakteristik pribadi seseorang yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personal.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, (Adha et al., 2019). Menurut Nirwana dalam Nasrah et al., (2024) lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Lingkungan kerja juga berpotensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena menunjukkan kekuatan-kekuatan utama di dalam maupun di luar organisasi, (Sutrisno, 2020). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Vemil et al., 2023). Menurut Ramadanis et al., (2023) kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil pekerjaan pegawai untuk pencapaian suatu organisasi. Dalam memaksimalkan kerja maka perlu menetapkan target sebagai acuan para pegawai. Pengukuran kinerja (*performance*) merupakan salah satu upaya supaya dapat dilakukan sumber daya secara efektif dan dapat memberikan arah pada pengambilan keputusan strategis yang menyangkut perkembangan suatu organisasi pada masa yang akan datang, (Soni Ardeski, 2022). pendapat ahli lain juga berpendapat bahwa kinerja juga perlu dipahami dalam pencapaiannya, tidak hanya perilaku maupun kemampuan dalam mencapai tujuan, Engel dalam Damara et al., (2019).

Saat ini instansi pemerintah harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Kemampuan untuk beradaptasi dan instansi pemerintah perlu untuk memperhatikan aset utamanya yaitu sumber daya manusia yang juga tidak terlepas dari perubahan. Seperti yang kita ketahui untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia. Semua hal ini terdapat pada lingkungan kerja dan karakteristik

individu dapat memiliki pengaruh terhadap baik buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan karakteristik individu yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan kendala-kendala tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok yang terletak di Jl. Lubuk Sikarah No. 89, Ix Korong, Kecamatan Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatera Barat 27317. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor BPBD Kota Solok yang berjumlah 65 orang. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam studi ini, nilai r_{tabel} adalah 0,244, dengan taraf signifikan 5%, dan pengujian dua arah digunakan. Hasil uji validitas instrumen penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	X1.1	0,418	0,244	Valid
	X1.2	0,569	0,244	Valid
	X1.3	0,505	0,244	Valid
	X1.4	0,608	0,244	Valid
	X1.5	0,475	0,244	Valid
	X1.6	0,658	0,244	Valid
	X1.7	0,488	0,244	Valid
	X1.8	0,663	0,244	Valid
	X1.9	0,679	0,244	Valid
	X1.10	0,663	0,244	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,702	0,244	Valid
	X2.2	0,778	0,244	Valid
	X2.3	0,806	0,244	Valid
	X2.4	0,719	0,244	Valid
	X2.5	0,665	0,244	Valid
	X2.6	0,702	0,244	Valid
	X2.7	0,821	0,244	Valid
	X2.8	0,721	0,244	Valid
	X2.9	0,816	0,244	Valid
	X2.10	0,847	0,244	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,650	0,244	Valid
	Y.2	0,577	0,244	Valid
	Y.3	0,643	0,244	Valid
	Y.4	0,662	0,244	Valid
	Y.5	0,730	0,244	Valid
	Y.6	0,746	0,244	Valid
	Y.7	0,583	0,244	Valid
	Y.8	0,665	0,244	Valid
	Y.9	0,679	0,244	Valid
	Y.10	0,707	0,244	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji validitas instrumen: Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa penelitian tersebut secara keseluruhan valid, karena nilai $|r_{hitung}|$ sama dengan nilai tabel. Selain itu, data penelitian dapat diproses untuk uji lanjutan.

Uji Reliabilitas

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Kesimpulan
Karakteristik Individu (X_1)	0,775	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,917	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0,853	10	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian lulus uji reliabilitas dan siap untuk diolah untuk uji lanjutan.

Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) diperlukan. Hasil uji ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,382	,362	2,639

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0,382 atau 38,2%. Hasil ini yang artinya variabel independent Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,2% sedangkan sisanya sebesar 0,618 atau 61,8%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti Pengalaman kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda untuk dua variabel bebas:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,062	5,441		,046
	Total_X1	,443	,111	,403	,000
	Total_X2	,296	,073	,411	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,062 + 0,443 X_1 + 0,296 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai.

a : Bilangan Konstanta.

b₁ : Koefisien variabel X₁.

b₂ : Koefisien variabel X₂.

X₁ : Karakteristik Individu.

X₂ : Lingkungan Kerja.

e : variabel gangguan

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,062 yang artinya jika variabel Karakteristik Individu (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja (Y) nilai nya tetap atau nol maka dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok, berarti Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam mencapai kinerja dapat meningkatkan nilainya sebesar 11,062.
2. Koefisien regresi pada variabel Karakteristik Individu (X₁), sebesar 0,443 artinya terjadi hubungan yang positif antara Karakteristik Individu (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y), naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan adanya karakteristik individu yang bagus tentu akan membuat kinerja pegawai semakin baik sehingga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok sebesar 0,443.
3. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X₂), sebesar 0,296 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y). Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain seperti Sarana dan prasarana, Percaya diri dan Pelatihan yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok yang naik adalah 0,296.

Hasil Uji Parsial (uji t)

Uji ini dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, (MARDIATMOKO, 2020). Hasil uji parsial, juga dikenal sebagai uji t, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,062	5,441		2,033
	Total_X1	,443	,111	,403	3,986
	Total_X2	,296	,073	,411	4,068
a. Dependent Variable: Total_Y					

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat masing masing nilai t^{hitung} signifikansi variabel bebas, pada uraian berikut ini:

1. Variabel Karakteristik Individu (X₁), diketahui thitung 3,986 > ttabel 1,99897 dan sig 0,00 < 0,05, maka H₁ diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Karakteristik Individu (X₁)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) diketahui $t_{hitung} 4,068 > t_{tabel} 1,99897$ dan $sig\ 0,00 < 0,05$. Maka H2, hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok.

Hasil Uji Simultan (uji f)

Uji F dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara bersamaan atau tidak. Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Uji f

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266,853	2	133,426	19,162	,000 ^b
	Residual	431,701	62	6,963		
	Total	698,554	64			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa f_{hitung} sebesar 19,162 dengan signifikan 0,000. Dan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3.15. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai bahwa nilai $f_{hitung} 19,162 > f_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 > 0,05$. Nilai f_{hitung} besar dari f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukan bahwa Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) , sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 (H3) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui untuk $t_{hitung} 3,986 > t_{tabel} 1,99897$ dan pengaruh X1 terhadap Y signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik karaktersitik individu pegawai kantor BPBD Kota Solok maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika karaktersitik individu kurang baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diketahui untuk $t_{hitung} 4,068 > t_{tabel} 1,99897$, dan pengaruh X2 terhadap Y signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di sekitar kantor BPBD Kota Solok maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji f sebesar 19,162 dengan signifikan 0,000, berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H_0 diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ nilai f_{hitung} 19,162 > f_{tabel} 3,15 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara Bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini telah membuktikan secara bersama – sama bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok. Artinya semakin baik karaktersitik individu dan lingkungan kerja di kantor BPBD Kota Solok maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, jika karakteristik individu dan lingkungan kerja kurang baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial karaktersitik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin bagus karakteristik seorang pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Demikian sebaliknya, jika karaktersitik individu seorang pegawai kurang bagus maka kinerja pegawai akan menurun. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin bagus lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai kurang baik maka akan menurunkan kinerja pegawai. Karaktersitik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika karaktersitik individu dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersamaan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Damara, D., Yeni, A., & Irawan, H. (2019). *Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Air Minum Daerah (Pdam) Kota Solok*.
- Ida Nirwana, Netti Indrawati, R. W. P. (2022). Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerjaterhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*.
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mursalini, W. I., & Arfimasri, A. (2023). Peran Karakteristik Individu, Fasilitas Kerja Serta Tugas Dan Tanggung Jawab Pegawai di Nagari Sumani Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Mahaputra Muhammad Yamin*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.36665/jupemy.v2i1.228>
- Nasrah, R., Roza, S., & Merisa, F. (2024). *Peran Kompetensi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai di DPRD Kabupaten Solok*. 4, 4007–4019.
- Ramadanis, S., Netti, I., & Afni, Y. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 99–109.
- Soni Ardeski, I. N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok*. 16(2), 24–39.
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.

Vemil, Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 177–183.