

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

I Kadek Swandiana⁽¹⁾

Gde Indra Surya Diputra⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
email: kswandiana@gmail.com

ABSTRACT

There is attention and findings regarding problems regarding the work environment, work motivation and work ethic in an effort to improve and increase employee performance in accordance with the aim of this research to determine the influence of the work environment, work motivation and work ethic on employee performance at the Tembuku Subdistrict Office, Bangli Regency. The population in this study were 38 employees at the Tembuku Subdistrict Office, Bangli Regency, without including the Head of the Subdistrict Office as the leader who assessed employee performance. Meanwhile, the number of samples in this study was 38 people. The sampling technique uses the saturated sampling method. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of the research show that the work environment, work motivation and work ethic have a positive and significant influence partially and simultaneously on employee performance, so the hypothesis states that the work environment, work motivation and work ethic have a positive and significant influence partially and simultaneously on employee performance in the office. The Head of Tembuku Subdistrict, Bangli Regency, was accepted. Suggestions that can be given to agencies include 1) It is hoped that employees will increase their cohesiveness and collaborate with their colleagues in completing tasks and work. 2) Leaders should be able to appreciate the work efforts of employees in the agency, so that employees can contribute more in doing their work. 3) It is hoped that all employees will increase their discipline towards their time at work. 4) It is recommended that employees utilize their free time by working on unfinished work.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Work Ethic, Employee Performance*

ABSTRAK

Adanya perhatian dan temuan mengenai permasalahan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli yang berjumlah 38 orang tanpa menyertakan Kepala Kantor Camat sebagai pimpinan yang menilai kinerja pegawai. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli diterima. Saran-saran yang dapat diberikan kepada instansi antara lain 1) Diharapkan kepada pegawai lebih meningkatkan

kekompakan serta menjalin kerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. 2) Hendaknya pimpinan harus bisa menghargai usaha kerja pegawai dalam instansi, sehingga pegawai dapat lebih berkontribusi dalam melakukan pekerjaan. 3) Diharapkan kepada seluruh pegawai lebih meningkatkan kedisiplinannya terhadap waktu dalam bekerja. 4) Disarankan kepada pegawai agar memanfaatkan waktu luangnya dengan mengerjakan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak kemajuan suatu organisasi. Walaupun banyak sumber daya dan sarana prasarana penunjang tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas di bidangnya maka kegiatan suatu instansi tidak akan berjalan dengan baik (Sutrisno, 2020). Kantor Camat Tembuku terletak di wilayah Kabupaten Bangli dengan jumlah penduduk di Kecamatan Tembuku yang berjumlah 48.029 jiwa yang tersebar di 6 desa yaitu Bangbang, Jehem, Peninjoan, Tembuku, Undisan dan Yangapi.

Berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa capaian kinerja pada Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli Tahun 2023 belum tercapai sesuai target yang ditentukan. Belum tercapainya target kerja mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai masih kurang teliti terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tidak meneliti kembali pekerjaan yang dilakukan. Serta masih ditemukan pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan kondisi lingkungan kerja yang ada di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli dikatakan masih kurang baik. Terlihat dari pencahayaan tempat kerja yang kurang. Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan. Selain itu berdasarkan wawancara awal dengan beberapa pegawai diketahui bahwa hubungan atasan dengan bawahan yang kurang harmonis yaitu, sikap atasan yang kurang menghargai bawahan atas kerja keras yang telah dilakukan untuk perusahaan. Selain itu hubungan yang kurang harmonis juga ditunjukkan dari hubungan sesama rekan kerja yang sering terjadi perbedaan pendapat hingga menyebabkan konflik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai mengatakan bahwa terdapat masalah pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal. Minimnya ventilasi pada ruangan kerja yang mengakibatkan sirkulasi keluar masuknya udara menjadi sedikit sehingga karyawan sering

kepanasan saat bekerja. Serta dapat terlihat pada keadaan langsung di dalam ruang kerja mengenai ruang gerak yang tidak terlalu nyaman akibat penataan ruang kerja yang kurang rapi sehingga mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, permasalahan menurunnya motivasi kerja yaitu kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak diberikan umpan balik seperti apresiasi berupa pujian disaat pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik, oleh sebab itu mereka tidak tergerak untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli, mengatakan bahwa ada beberapa pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan mengobrol dan memainkan *handphone*. Hal ini menunjukkan rasa tidak tanggung jawab pegawai terhadap penggunaan waktu bekerja. Masih adanya pegawai yang tidak sanggup bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya serta pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerjanya dengan baik. Masih ada pegawai yang menunggu perintah atasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai tidak menjalankan peraturan dengan benar yang dapat dilihat ketika pegawai datang, istirahat dan pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Hal seperti ini dapat menggambarkan kesungguhan pegawai dalam bekerja tidak memperlihatkan etos kerja yang baik.

Tanggung jawab karyawan masih rendah, dilihat dari masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja. Kejujuran pegawai masih kurang, ini ditunjukkan ada beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk-duduk santai, merokok serta main *handphone* saat jam kerja. Hal ini terjadi ketika sedang tidak *mood* untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli yang beralamat di Jalan Raya Besakih No. 1, Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli Provinsi Bali. Obyek penelitian ini adalah mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten

Bangli yang berjumlah 38 orang tanpa menyertakan Kepala Kantor Camat sebagai pimpinan yang menilai kinerja pegawai. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil dan Analisis

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diringkas sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.073 | 1.214 | | 8.300 | .000 |
| | X1 | .146 | .055 | .339 | 2.651 | .012 |
| | X2 | .123 | .040 | .362 | 3.078 | .004 |
| | X3 | .104 | .036 | .374 | 2.877 | .007 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 9 (data diolah, tahun 2024)

Berdasarkan hasil analisis dengan diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 10,073 + 0,146 X_1 + 0,123 X_2 + 0,104 X_3$. Jadi dengan demikian, nilai koefisien regresi bertanda positif artinya ada hubungan searah, jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis determinasi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 25* dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 2. Uji Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .742 ^a | .551 | .511 | 1.28488 |

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

Sumber : Lampiran 9 (data diolah, tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi/sumbangan lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli adalah sebesar 51,1 persen sedangkan sisanya sebesar 48,9 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Pengujian Hipotesis

Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (t_{-test}) dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Uji t (t-test)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.073 | 1.214 | | 8.300 | .000 |
| | X1 | .146 | .055 | .339 | 2.651 | .012 |
| | X2 | .123 | .040 | .362 | 3.078 | .004 |
| | X3 | .104 | .036 | .374 | 2.877 | .007 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 9 (data diolah, tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 6 di atas nilai $t_{1\text{-hitung}} = 2,651 > t_{\text{-tabel}} = 1,691$. Maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli. Nilai $t_{2\text{-hitung}} = 3,078 > t_{\text{-tabel}} = 1,691$. Maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli. Sedangkan $t_{3\text{-hitung}} = 2,877 > t_{\text{-tabel}} = 1,691$. Maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli.

Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F ($F_{\text{-test}}$) dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Statistik Uji F ($F_{\text{-test}}$) ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 68.842 | 3 | 22.947 | 13.900 | .000 ^b |
| | Residual | 56.132 | 34 | 1.651 | | |
| | Total | 124.974 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Lampiran 9 (data diolah, tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 7 nilai $F_{\text{-hitung}} = 13,900 > F_{\text{-tabel}} = 2,88$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli.

Berdasarkan data di atas, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman memungkinkan karyawan untuk lebih produktif.

Karyawan lebih bahagia karena lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan layak. Hal ini juga didukung oleh faktor immaterial yaitu hubungan kerja yang baik dan mendukung antara karyawan dengan atasannya, karyawan dengan bawahannya, dan rekan kerja selama berada di perusahaan (Pratama & Wismar'ain, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Adha, dkk., (2019), (Kariyamin et al., 2020), (Madyoningrum & Azizah, 2022), (Nugroho & Permatasari, 2022), (Firdausyi & Kasmari, 2022) serta (Arifin, 2023) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Dampak buruk dari kurangnya motivasi pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan pegawai malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran. Masalah motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para atasan karena motivasi merupakan sumber pendorong bagi para pegawai (Tarigan & Rozzyana, 2018). Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumayanti et al., 2020), (Simanjuntak, 2020), (Kariyamin et al., 2020) serta (Arifin, 2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data di atas, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli. Didalam organisasi, sebuah etos kerja tentu menjadi hal yang paling penting. Pegawai yang mempunyai etos kerja tentu akan membawa dampak baik bagi lingkup organisasinya yang mana seorang karyawan yang punya etos kerja tentu dia bisa memotivasi rekan kerjanya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Apabila etos kerja rendah maka rendah pula hasil kerjanya (Ermawati, 2021). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020), (Nugroho & Permatasari, 2022), (Firdausyi & Kasmari, 2022) serta (Arifin, 2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisa dan data-data di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja

maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Simpulan dan Saran

Lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli diterima. Hal ini berarti bahwa semakin bagus lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Saran-saran yang dapat diberikan kepada instansi antara lain: 1) Diharapkan kepada pegawai lebih meningkatkan kekompakan serta menjalin kerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. 2) Hendaknya pimpinan harus bisa menghargai usaha kerja pegawai dalam instansi, sehingga pegawai dapat lebih berkontribusi dalam melakukan pekerjaan. 3) Diharapkan kepada seluruh pegawai lebih meningkatkan kedisiplinannya terhadap waktu dalam bekerja. 4) Disarankan kepada pegawai agar memanfaatkan waktu luangnya dengan mengerjakan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Referensi

- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Arifin, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 7, 3965-3972.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307-318.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7 (1), 10-18.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj*, 12(2), 328-342.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.

-
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Nugroho, M. N., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak Rsau Dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 166–175.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 44–85.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26–40.
- Tiniari, N. K. H. N., Trarintya, M. A. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver di Denpasar Timur. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(7), 1343-1353.