

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harsan Teknik Indonesia

Fanny Thalia Anggraeni^{1)*}, Toni Yoyo²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾fannythalia39@gmail.com

²⁾toni.yoyo1128@gmail.com

Rekam jejak artikel:
Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja
Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Harsan Teknik Indonesia. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan observasi lapangan secara personal. Kuesioner disebarakan secara acak kepada 100 responden. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 25. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas dan validitas menggunakan cronbach alpha. Uji analisis regresi berganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian.

Hasil analisis regresi berganda adalah $Y=21.316+0.282+0.256+0.261$, dan hasil korelasi ganda lingkungan kerja yang sedikit hubungannya dengan motivasi kerja adalah 0,261. Disiplin kerja berhubungan positif dengan skor sedang 0,256, dan motivasi kerja berhubungan positif dengan skor sedang 0,261, tetapi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Untuk Thitung, lingkungan kerja memiliki Thitung sebesar 13,499 lebih besar dari Ttabel sebesar 1,98472 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Disiplin tugas Thitung lebih besar dari 1,98472, signifikansi lebih kecil dari 0,000, dan nilai dinamis t lebih besar dari 1,98472 pada 18,742 tSignifikansi dari .t tabel dan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ukuran F untuk model 1 adalah 351.268 dan nilainya < . 0,000. 0,000 untuk tingkat signifikansi 0,000. 0,05, nilai F untuk model 2 adalah 216.350, taraf signifikansi 0,000, nilai 0,000 < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima. H. Pada saat yang sama, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Artinya sumber daya manusia (SDM) akan Ini adalah salah satu variabel yang paling berpengaruh bagi perusahaan di era globalisasi. Baik untuk institusi maupun untuk bisnis. Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan(Dinata et al., 2019; Benyamin Melatnebar, 2020). Sumber daya manusia pada dasarnya adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai fasilitator dan perencana untuk mencapai tujuannya.dan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin dalam lingkungan kerja diperlukan karena mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan didorong dan dimotivasi dengan memberikan bonus yang sepadan dengan kinerja karyawan. Selain bonus, kami memberikan pelatihan agar karyawan dapat berkembang dan berperan aktif sesuai dengan kinerja dan tujuan perusahaan(Benyamin Melatnebar et al., 2020; Wi, 2020).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Firmansyah, 2018) “Manajemen adalah Disiplin dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengolahan, menginformasikan dan mengamati.”

Menurut (Afandi, 2018) (Parameswari, 2020; Trida et al., 2020) “Manajemen adalah Proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Menurut (Nitisemito, 2019)(Chandra, 2020; Parameswari et al., 2020) “Lingkungan Kerja adalah Apa yang mengelilingi karyawan dan memengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan.”

Menurut (Sutrisno, 2019) (Listen et al., 2020; Wi, 2020) “Disiplin adalah rutinitas yang berkembang melalui keteladanan kehidupan seorang karyawan, disiplin berkembang dari taat kepada seseorang dan mengikuti aturan yang ditetapkan untuk diri sendiri di lingkungan.”

Menurut (Suwanto, 2020) (Benyamin Melatnebar, 2020; Yoyo et al., 2019) “Motivasi adalah Seperangkat kebolehan abadi yang mulai sejak berusul dalam jasmani mupun berusul bagian luar jasmani. seseorang yang mendorong untuk memulai watak kerja sesuai dengan struktur, cita-cita, dan kesungguhan.”

Menurut (Rismawati, 2018)(Trida et al., 2020; Winata et al., 2020) “Kinerja adalah Situasi yang perlu diketahui dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui dampak positif dan negatif pencapaian kinerja instansi dan kebijakan operasional dalam kaitannya dengan visi perusahaan.”

Menurut (Sarton, 2019)(B Melatnebar et al., 2020; Parameswari et al., 2020) “Jelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Implementasi sumber daya manusia. Sebagai sumber daya atau sumber daya utama, menjamin keberhasilan tujuan organisasi yang ditetapkan melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan operasional.”

III. METODE

Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2018) “Data kuantitatif adalah Jenis data yang nilainya sebenarnya dapat diukur. Setiap teknik pengumpulan data diberi nomor unik dalam bentuk angka atau perhitungan. ”

Menurut (Sugiyono, 2018) “Data kualitatif adalah Data yang menggambarkan informasi melalui tipe data deskriptif yang mewakili data dalam bentuk kelompok dan kategori dari pada angka.”

Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2018) “Data primer adalah Data yang diperoleh merupakan data mentah, karena dikumpulkan langsung dari peneliti tanpa perantara.”

Menurut (Sugiyono, 2018) “Data Sekunder adalah Data dikumpulkan oleh perantara atau pihak yang sebelumnya telah mengumpulkan data, yaitu peneliti tidak membawa data sendiri langsung ke lapangan.”

Populasi dan Sampel

Menurut (Sofar Silaen, 2018) “Populasi adalah sekumpulan objek atau individu yang menunjukkan karakteristik tertentu yang sedang dipelajari. Populasi, juga disebut alam semesta, berarti keseluruhan dan dapat berupa hidup atau tidak hidup.”

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari populasi yang diperoleh dengan cara tertentu dan sifat-sifatnya diukur.”

IV. HASIL

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- a. Berdasarkan data survei gender dari 100 responden, diketahui bahwa ada responden laki-laki dan perempuan. Artinya, 51 (51%) responden laki-laki dan perempuan (49%) responden. Berdasarkan data tanggapan yang diperoleh dari data survei, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau 51% adalah laki-laki.
- b. Berdasarkan data survei ini dari 100 responden data usia responden Dari uraian di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa:ada beberapa kelompok umur, seperti ≤ 30 tahun, $\geq 30-35$ tahun, $\geq 35-40$ tahun, dan ≥ 40 tahun.Responden berusia antara ≤ 30 sampai 54 orang dengan persentase 54%, kelompok umur $\geq 30-35$ tahun sampai 12 orang dengan persentase 12%, kelompok umur $\geq 35-40$ tahun sampai 10 orang dengan persentase 10 % dan dari ≥ 40 sampai 24 tahun dengan persentase 24%. Meskipun ini bisa berarti karakteristik sebagian besar responden dari ≤ 30 tahun menjadi 54 orang dengan tingkat 54%.

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

1. Meringkas contoh di atas, kita dapat melihat bahwa ada 100 responden untuk hasil kuesioner Variabel Lingkungan Kerja, dan tidak semua data dikeluarkan dari analisis.
2. Pada tabel statistik reliabilitas di atas terlihat bahwa nilai cronbach alpha meningkat dari 0,957 untuk 10 soal. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa semua kuesioner tempat kerja telah terbukti dapat diandalkan.

3. Bandingkan tabel dengan setiap item yang bersangkutan dengan mengkorelasikan total keluaran yang dikoreksi dengan 0,1663 (tabel). Maka Semua pernyataan tentang lingkungan kerja memiliki nilai r hitung. Artinya semua pernyataan valid.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

1. Dari rangkuman kasus di atas terlihat bahwa untuk hasil kuesioner terkait variabel disiplin kerja responden sebanyak 100 responden dan tidak semua data dikeluarkan dari analisis.
2. Pada tabel statistik reliabilitas di atas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk 10 soal adalah 0,964. Nilai cronbach's alpha untuk variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai $\alpha = 0,70$. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa semua kuesioner pada variabel lapangan telah terbukti dapat diandalkan dan jawaban responden terhadap kuesioner menunjukkan tingkat stabilitas dan konsistensi yang tinggi.
3. Korelasikan total produksi terkoreksi dengan 0,1663 dan bandingkan setiap item yang relevan dengan tabel (Tabel). Dalam hal ini, r hitung lebih besar dari r tabel untuk semua pernyataan disiplin kerja. artinya seluruh pernyataan valid.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)

1. Dari ringkasan contoh di atas, kita dapat melihat bahwa hasil kuesioner variabel motivasi kerja adalah 100 responden, dan tidak semua data dikeluarkan dari analisis.
2. Pada tabel statistik reliabilitas di atas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk 10 soal adalah 0,964. Nilai cronbach's alpha untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai $\alpha = 0,70$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang variabel motivasi kerja terbukti reliabel dan responden menunjukkan stabilitas dan konsistensi yang tinggi dalam menjawab kuesioner.
3. Bandingkan setiap item yang dimaksud dengan tabel dengan mengkorelasikan total keluaran yang dikoreksi dengan 0,1663 (tabel). Maka Semua pernyataan disiplin kerja memiliki nilai r hitung. Artinya semua pernyataan valid.

d. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

1. Dari ringkasan contoh di atas, kita dapat melihat bahwa hasil kuesioner pada variabel motivasi kerja adalah 100 responden, dan tidak semua data dikeluarkan dari analisis.
2. Pada tabel statistik reliabilitas di atas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk 10 soal adalah 0,964. Nilai Cronbach's alpha untuk variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai $\alpha = 0,70$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang variabel motivasi kerja terbukti reliabel dan responden menunjukkan stabilitas dan konsistensi yang tinggi dalam menjawab kuesioner.
3. Bandingkan setiap item yang dimaksud dengan tabel dengan mengkorelasikan total keluaran yang dikoreksi dengan 0,1663 (tabel). Dalam hal ini, r hitung lebih besar dari r tabel untuk semua pernyataan disiplin kerja. Artinya semua pernyataan valid.

UJI ANALISIS DATA

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21.316	2.465		8.648	.000
	Lingkungan Kerja	.282	.084	.321	3.368	.001
2	(Constant)	12.985	4.198		3.093	.003
	Disiplin Kerja	.256	.082	.291	3.099	.003
	Motivasi Kerja	.261	.108	.227	2.422	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas kita dapat melihat bahwa:

1. Kami menemukan bahwa peningkatan 1 poin dalam lingkungan kerja meningkatkan keputusan kinerja karyawan terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 0,282.
2. Kita dapat melihat bahwa peningkatan 1 poin dalam disiplin kerja meningkatkan determinasi kinerja karyawan sebesar 0,256, menurut lingkungan kerja dan motivasi kerja.

- Kita dapat melihat bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar 1 poin meningkatkan determinasi kinerja karyawan dan lingkungan kerja serta disiplin kerja sebesar 0,261.

b. Uji Koefisien Berganda (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.812	.806	3.120	2.351

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas kita dapat melihat bahwa:

- Kolom R Model 1 menampilkan koefisien hubungan sebanyak 0,901. Artinya lingkungan kerja mempunyai efek yg sangat bertenaga terhadap kinerja pegawai.
- Kolom r-kuadrat untuk Model 1 menunjukkan bahwa koefisien korelasi kuadrat adalah 0,812. R-kuadrat, atau $0,901 \times 0,901 = 0,812$. Koefisien determinasi disebut juga dengan R-kuadrat. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi keberhasilan karyawan sebesar 81,2%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain ($100\% - 81,2\% = 18,8\%$).
- Prisma persegi beraturan R model 1 adalah 0,806.
- Kolom estimasi kesalahan default untuk Model 1 adalah 3,120, sehingga model regresi ini berfungsi dengan baik.

UJI HIPOTESIS PENELITIAN

a. UJI T

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.823	1.133		3.374	.001		
	Lingkungan kerja	.709	.053	.806	13.499	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	3.727	.909		4.101	.000		
	Disiplin Kerja	.683	.040	.865	17.091	.000	1.000	1.000
	Motivasi Kerja	.914	.049	.884	18.742	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, diketahui bahwa:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Pada kolom t, nilai t dalam pencarian adalah 13499. lingkungan kerja, nilai t sebesar 17091 untuk pencarian disiplin kerja, dan nilai t untuk survei motivasi kerja. adalah 18.742. Menggunakan tabel distribusi t biasa, dengan 95 tingkat kepercayaan uji (1-a) dan bilah kesalahan (a) $N-3 = 100-3 = 97$ dengan 5n derajat kebebasan (df), nilainya akan menjadi Distribusi normal. Dari t tabel sebesar 1,98472. Jadi tcount workspace lebih besar dari ttabel atau $13499 > 1,98472$, disiplin kerja thitung lebih besar dari ttabel atau $17091 > 1,98472$, motivasi kerja lebih besar dari ttabel atau $18742 > 1,98472$, dan tingkat signifikansi skor lingkungan kerja sebesar 1,98472. $0,000 < 0,05$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ untuk wilayah kerja dan nilai probabilitas $0,000 < 0,000$ untuk motivasi kerja. 0,05 menghilangkan H_0 dan menerima H_a . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Halsan di Indonesia.

b. UJI F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3685.221	1	3685.221	351.268	.000 ^b
	Residual	1028.139	98	10.491		
	Total	4713.360	99			
2	Regression	3850.239	2	1925.119	216.350	.000 ^c
	Residual	863.121	97	8.898		
	Total	4713.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja

Nilai untuk akun 351.268 berada pada taraf signifikansi 0,05, kami menemukan bahwa akun $351.268 > F_{\text{tabel}} 2.70$, dan Dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda sangat baik digunakan. Variabel bebas, termasuk lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat, atau kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan interpretasi penelitian terkait analisis lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Harsan Teknik Indonesia dapat ditutup sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan asumsi bahwa t hitung $13,499 > t$ tabel $1,98472$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < . 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima oleh PT Harsan Teknik Indonesia.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang kami lakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hipotesis bahwa nilai t hitung $17,091 > t$ tabel $1,98472$ dan tingkat signifikansi $0,000 < . 0,05$ berarti Anda dapat menolak H_0 dan menerima H_2 . Variabel bidang tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT.Harsan Teknik Indonesia.

3. Kinerja karyawan PT.Harsan Teknik Indonesia sangat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Setelah dilakukan perhitungan, buktikan bahwa f hitung adalah 351.268 dan f table adalah 2.70 . Jadi jika F hitung $> F$ table atau $351.268 > 2,70$ maka H_0 didiskualifikasi dan H_a diterima. Artinya, kami menggunakan model regresi untuk menguji pengaruh hubungan linier antara variabel lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafala.
- Chandra, Y. (2020). Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 12–28. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.366>
- Dinata, V. V., Fung, T. S., & Sutisna, N. (2019). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Air Mineral Le-Mineral Pada Toko Retail Kota Tangerang (Studi Kasus Di Pt. Laris Food Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3 SE-Articles), 55–63. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.187>
- Firmansyah. (2018). *No Title*.
- Listen, G., Angreni, T., Farunik, C. G., & Yana, D. (2020). Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure Dan Debt To Asset Ratio Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Padaperusahaan Manufaktur Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 144–152. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.778>
- Melatnebar, B, Oktari, Y., & Chandra, Y. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan ...*, 2, 1–12.
- Melatnebar, Benyamin. (2020). Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi e-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja di Dunia Usaha. *MEDIA AKUNTANSI PERPAJAKAN*, Vol 5, No.
- Melatnebar, Benyamin, Oktari, Y., Chandra, Y., & Vinna, V. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 106–117. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.490>
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Parameswari, R. (2020). THE EFFECT QUALITY TANGERANG LIVE TO PUBLIC SATISFACTION IN TAMAN ROYAL 2. *Parapolitika : Journal of Politics and Democracy Studies*, 1(1 SE-Articles). <https://parapolitika.upnvj.ac.id/index.php/pp/article/view/7>
- Parameswari, R., Pujiarti, P., & Hernawan, E. (2020). Adaptation Of Disruption In Fast Food Companies In The New Normal Era. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(3 SE-Articles), 89–95. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i3.396>
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Sarton, S. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja. In

Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.

- Sofar Silaen. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. IN MEDIA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. CV Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BPF.
- Trida, T., Jenni, J., & Salikim, S. (2020). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Aparat Pajak, Manfaat Yang Dirasakan, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 25–36. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.495>
- Wi, P. (2020). Fator “Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 – 2018)”. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 1–11. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.365>
- Winata, S., Kusnawan, A., Limajatini, L., & Hernawan, E. (2020). Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(1 SE-Articles), 1–8. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i1.286>
- Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2019). Analysis of Store Location and Atmosphere the Effect on Consumer Purchase Interest at Centro Department Store . *ECo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 144–149. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/540>