



*Corresponding author: Umi Deviyana Rahmawati, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Semarang, Indonesia

E-mail: umidevianar@gmail.com

RESEARCH ARTICLE

The Effect of Knowledge Sharing, Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance

Umi Deviyana Rahmawati, Oristin Violinda, & Efriyani Sumastuti

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Indonesia.

Abstract: This study was conducted with the aim of analyzing the influence of Knowledge Sharing, Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction upon Employee Performance at the Public Works, Water Resources, and Spatial Planning Agency of Central Java Province. The research sample consisted of 108 staff members, who were chosen utilizing a purposive sampling technique. Information collected via questionnaires underwent analysis through the application of a multiple linear regression model. Results from the analysis reveal that, individually, Knowledge Sharing, Work Environment, and Job Satisfaction have a positive and significant influence on Employee Performance, whereas Work Motivation did not demonstrate a significant impact. When assessed together, the four variables show a significant effect on Employee Performance, yielding a coefficient of determination valued at 48.8%, which illustrates the extent to which these independent variables can account for variations in performance. This study recommends that the Agency maintain a conducive work environment and foster a culture of knowledge sharing and job satisfaction to elevate employee performance. Although not statistically significant, sustaining work motivation is still deemed crucial for preserving morale in routine task execution.

Keywords: Knowledge Sharing, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

1. Introduction

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya dan pembangunan infrastruktur. Tingkat kinerja yang maksimal tidak hanya berkontribusi pada efisiensi aparatur negara, tetapi juga turut mendorong peningkatan hasil kerja secara umum (Mangkunegara, 2009). Pada lingkup institusi pemerintah, berbagai elemen semisal Sharing Knowledge, Work Motivation, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja diyakini memegang peranan krusial untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sejumlah studi sebelumnya sudah menelaah dampak dari elemen-elemen tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Studi Wang dan Noe (2010) menyatakan bahwa Sharing Knowledge berkontribusi signifikan dalam mempercepat proses pembelajaran dan pengambilan keputusan sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Selain itu, Work Motivation sering dihubungkan dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan (Ryan & Deci, 2000). Lingkungan kerja yang kondusif juga terbukti meningkatkan motivasi dan mengurangi stres, sehingga mendukung kinerja pegawai (Wahyuni et al., 2023).



Sementara itu, kepuasan kerja merupakan determinan utama dalam mempertahankan pegawai yang berkinerja baik dan mendorong pencapaian target organisasi (Hasibuan, 2016).

Meskipun penelitian-penelitian sebelumnya menjelaskan hubungan positif antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan terkait kombinasi pengaruh keempat variabel ini pada konteks birokrasi pemerintahan daerah, khususnya Dinas PUSDATARU Provinsi Jawa Tengah. Beberapa hasil studi menunjukkan Work Motivation tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam lingkungan kerja yang bersifat rutin dan birokratis, yang menjadi tanda adanya dinamika khusus dalam pengelolaan SDM di sektor publik (Forces et al., 2021).

Kebaruan ilmiah dalam artikel ini terletak pada analisis kombinasi faktor Sharing Knowledge, Work Motivation, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan pada kinerja pegawai dalam sebuah unit pemerintah daerah, yang juga meliputi evaluasi signifikansi variabel dengan harapan mampu menyajikan potret strategi pengelolaan sumber daya insan yang lebih efektif. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan literatur terkait interaksi variabel-variabel tersebut di sektor publik yang sangat dipengaruhi oleh kultur birokrasi dan regulasi pemerintah. Berdasarkan data penelitian Kinerja Pegawai di Dinas PUSDATARU Provinsi Jawa Tengah pada awal tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 5% dalam penilaian kinerja pegawai dari tahun 2024 rata-rata kinerja pegawai adalah 97% dalam kategori baik, sementara pada bulan desember 2024 nilai rata-rata kinerja meningkat 98,5% dalam kategori baik. Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang diperoleh seseorang saat menunaikan kewajiban dan perannya berdasarkan tolok ukur yang menjadi ketetapan organisasi. Capaian kinerja ini menjadi cerminan tingkat keberhasilan dan daya guna seorang pegawai dalam mewujudkan sasaran organisasional. Elemen-elemen yang memberi pengaruh pada kinerja pegawai meliputi elemen-elemen seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kepuasan kerja.

Banyak riset terkait elemen-elemen yang berpengaruh pada kinerja pegawai, antara lain sharing knowledge, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan juga kepuasan kerja, yang telah sering dilakukan dalam berbagai macam konteks industri. Akan tetapi, mayoritas studi itu cenderung memusatkan perhatian pada dua hingga tiga variabel secara terpisah atau parsial dengan orientasi pada lingkup korporat maupun akademis, yang mengakibatkan minimnya telaah mengenai dampak keempat variabel tersebut secara serentak atau simultan, khususnya pada ranah lembaga pemerintah.

Di samping itu, sebuah gejala yang patut dicermati teridentifikasi dalam studi ini, yakni motivasi kerja tidak menunjukkan dampak yang signifikan atas kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah, sebuah hasil yang kontras dengan kesimpulan mayoritas riset terdahulu yang lazimnya melaporkan hal berlawanan. Kondisi ini mengindikasikan keberadaan sebuah kesenjangan bukti lapangan yang krusial dan memerlukan investigasi yang lebih mendalam, khususnya mengenai karakteristik khusus birokrasi pemerintahan dan faktor-faktor mediasi atau moderasi yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut. Di samping itu, meskipun variabel-variabel yang diteliti mampu menjelaskan hampir 49% variabilitas kinerja pegawai, lebih dari 50% masih dipengaruhi oleh faktor lain yang belum teridentifikasi. Maka dari itu, riset ini dimaksudkan guna menutupi celah riset yang ada melalui pengujian secara simultan atas empat variabel pokok pada lingkup administrasi publik, sekaligus memberi jalan bagi telaah di masa mendatang untuk mengidentifikasi elemen-elemen lain yang turut andil dalam mendorong kemajuan kinerja pegawai.

2. Literature Review

2.1. *Sharing Knowledge*

Sharing Knowledge adalah sebuah aktivitas pertukaran data, keahlian, pelajaran dari masa lalu, serta pemahaman di antara para anggota organisasi dengan sasaran untuk menguatkan kemampuan perorangan dan institusi secara bersama-sama (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Aktivitas ini memfasilitasi tidak hanya perpindahan pengetahuan yang terdokumentasi, melainkan juga pemahaman implisit yang melekat pada pribadi dan sukar untuk disampaikan melalui cara-cara yang baku. Merujuk pada Wang dan Noe (2010), keberhasilan praktik *Sharing Knowledge* mampu menstimulasi daya cipta, mengakselerasi proses penentuan kebijakan, dan juga mengontrol produktivitas beserta kinerja pegawai secara komprehensif. Pengembangan Hipotesis:

H1: *Sharing Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.2. *Work Motivation*

Work Motivation didefinisikan sebagai daya pendorong dari dalam maupun luar diri yang memberi dampak pada gairah, kegigihan, dan persistensi individu untuk meraih sasaran pekerjaan (Ryan & Deci, 2000). Beberapa teori motivasi yang berkaitan, seperti Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow dan Teori Dua Faktor milik Herzberg, menguraikan bahwa motivasi bisa terbentuk oleh adanya keperluan untuk realisasi potensi diri, apresiasi, rekognisi, dan peluang pengembangan kapabilitas. Level motivasi yang mumpuni pada diri seorang pegawai diproyeksikan mampu mengontrol mutu serta jumlah hasil pekerjaan (Gomes, 2020). Akan tetapi, pada lingkup birokrasi dengan tugas-tugas yang bersifat repetitif, dampak dari motivasi acapkali tidak menjadi faktor utama akibat adanya tatanan kerja serta sistem imbalan yang formalistis dan berjenjang. Pengembangan Hipotesis:

H2: *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.3. *Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja mencakup segenap keadaan jasmani serta kejiwaan sosial di lokasi kerja yang memberikan dampak terhadap rasa nyaman, kondisi sejahtera, dan tingkat produktivitas para pegawai (Chandrasekar, 2011). Suasana lingkungan kerja yang menunjang, misalnya area kerja yang memadai, interaksi sosial yang selaras, sokongan dari pimpinan, dan distribusi tugas yang proporsional, telah terkonfirmasi mampu mereduksi level tekanan psikis dan mengontrol motivasi kerja (Wahyuni et al., 2023). Di sisi lain, sebuah lingkungan yang tidak suportif berpotensi melemahkan hasil kerja serta memperbesar kemungkinan perpindahan pegawai. Pengembangan Hipotesis:

H3: *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4. *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja merupakan sebuah sentimen afirmatif yang timbul saat seorang pegawai menilai bahwa tugasnya telah sejalan dengan ekspektasinya, yang mencakup elemen imbalan, interaksi sesama kolega, supervisi, keadaan kerja, serta peluang kenaikan jenjang karier (Hasibuan, 2016; Supartha, 2022). Tingkat kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan kesetiaan serta dedikasi pegawai dalam menyajikan unjuk kerja yang optimal (Kurniawan et al., 2019). Seorang pegawai yang merasakan kepuasan atas tugasnya memiliki kecenderungan untuk memperlihatkan kedisiplinan serta daya prakarsa yang lebih unggul, di mana hal ini membawa pengaruh yang baik bagi kinerja. Pengembangan Hipotesis:

H4: *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.5. *Pengaruh Simultan *Sharing Knowledge*, *Work Motivation*, *Lingkungan Kerja*, dan *Kepuasan Kerja* terhadap Kinerja Pegawai*

Banyak studi terdahulu yang menelaah variabel tersebut secara parsial, akan tetapi riset ini memusatkan perhatiannya pada telaah simultan mengenai dampak *Sharing Knowledge*, *Work Motivation*, *Lingkungan Kerja*, serta *Kepuasan Kerja* atas Kinerja Pegawai dalam ranah birokrasi pemerintah tingkat daerah. Kerangka kerja ini dirancang untuk menguraikan secara menyeluruh sumbangsih dari setiap variabel beserta keterkaitannya dalam mendorong kinerja pegawai yang beroperasi dalam naungan peraturan dan budaya kerja aparatur negara. Pengembangan Hipotesis:

H5: Sharing Knowledge, Work Motivation, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Research Method and Materials

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui desain riset survei yang memiliki sasaran untuk menelaah dampak dari Sharing Knowledge, Work Motivation, Lingkungan Kerja, serta Kepuasan Kerja atas Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Sumber Daya Air, dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah. Keseluruhan pegawai pada dinas terkait, yang berjumlah 148 individu dan terdistribusi di aneka unit kerja, menjadi populasi dalam studi ini. Dari total populasi itu, riset ini menetapkan sampel sejumlah 108 pegawai dengan memanfaatkan metode purposive sampling, yakni melalui pertimbangan kriteria spesifik supaya sampel yang terpilih mampu merepresentasikan ciri-ciri populasi dengan cara yang paling ideal. Proses akuisisi data dilaksanakan via angket yang dirancang mengacu pada tolok ukur setiap variabel riset, serta mengaplikasikan skala Likert dari 1 hingga 5 guna menilai level kesepakatan dari para partisipan. Definisi operasional untuk setiap variabel dalam studi ini diuraikan sebagai berikut: Sharing Knowledge adalah aktivitas pertukaran informasi serta wawasan di antara sesama pegawai; Work Motivation ialah daya pendorong dari dalam dan luar diri untuk bekerja; Lingkungan Kerja meliputi keadaan jasmani dan kejiwaan di lokasi kerja; Kepuasan Kerja merupakan sentimen afirmatif pegawai atas tugas dan imbalan yang diperoleh; dan Kinerja Pegawai ialah capaian kerja yang selaras dengan tolok ukur organisasi. Telaah data dieksekusi dengan mengaplikasikan metode regresi linier berganda guna mengevaluasi dampak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan, yang didukung pula oleh pengujian validitas dan reliabilitas atas alat riset demi memastikan ketepatan data.

4. Results And Discussion

Dalam riset ini, dilaksanakan sebuah telaah mengenai dampak dari variabel Sharing Knowledge, Work Motivation, Lingkungan Kerja, serta Kepuasan Kerja atas Kinerja Pegawai dengan mengaplikasikan metode regresi linier berganda. Pengolahan data dieksekusi melalui perangkat lunak statistik, di mana temuan dari uji validitas beserta reliabilitas alat ukur mengonfirmasi bahwa setiap tolok ukur variabel dinyatakan valid juga reliabel, yang dibuktikan dengan perolehan skor Cronbach's Alpha senilai 0,781 (valid dan reliabel).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
<i>Sharing Knowledge</i>	SK1	0,187	0,791	Valid
	SK2	0,187	0,626	Valid
	SK3	0,187	0,783	Valid
	SK4	0,187	0,838	Valid
<i>Work Motivation</i>	WM1	0,187	0,682	Valid
	WM2	0,187	0,814	Valid
	WM3	0,187	0,709	Valid
	WM4	0,187	0,824	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,187	0,4	Valid
	LK2	0,187	0,668	Valid
	LK3	0,187	0,709	Valid
	LK4	0,187	0,685	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,187	0,503	Valid
	KK2	0,187	0,487	Valid
	KK3	0,187	0,501	Valid
	KK4	0,187	0,588	Valid
	KK5	0,187	0,584	Valid

Kinerja Pegawai	KP1	0,187	0,704	Valid
	KP2	0,187	0,685	Valid
	KP3	0,187	0,569	Valid
	KP4	0,187	0,68	Valid
	KP5	0,187	0,714	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Dari uji multikolinieraritas, diperoleh output seperti pada Tabel 2

Tabel 2. Uji multikolinieraritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,672	2,353		2,835	,006		
SKT	,417	,073	,459	5,678	,000	,889	1,125
WMT	,037	,071	,040	,514	,608	,963	1,038
KKT	,344	,092	,308	3,746	,000	,860	1,162

Sumber: Data primer diolah, 2025

Mengacu pada temuan pengujian yang telah disajikan, teridentifikasi bahwa skor tolerance untuk setiap variabel melampaui 0,010 serta skor VIF berada di bawah 10. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel pada penelitian ini bebas dari multikolinierarita

Table 3 Hasil Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,131	4	84,783	24,591	,000 ^a
	Residual	355,119	103	3,448		
	Total	694,250	107			

Figure 1. Tabel 3 Hasil Uji ANOVA
 Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Mengacu pada temuan uji t secara parsial, teridentifikasi bahwa variabel Sharing Knowledge, Lingkungan Kerja, serta Kepuasan Kerja menunjukkan dampak yang memberikan pengaruh baik dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh perolehan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perbaikan pada aspek pertukaran wawasan, suasana lingkungan kerja yang menunjang, juga level kepuasan kerja para pegawai, sanggup mendorong kemajuan kinerja mereka secara substansial.

4.1. Pengaruh Sharing Knowledge terhadap Kinerja Pegawai

Sharing Knowledge merupakan proses penting dalam pertukaran informasi dan pengalaman antar pegawai yang mendukung percepatan pengambilan keputusan dan peningkatan produktivitas. Dukungan ini sesuai dengan pendapat Wang dan Noe (2010) yang menyatakan bahwa sharing knowledge meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kapabilitas individu. Hasil penelitian ini diperkuat oleh besaran koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,417 serta memiliki tingkat signifikansi 0,000, di mana hal ini mengindikasikan adanya sumbangsih yang substansial bagi peningkatan kinerja pegawai.

4.2. Pengaruh Work Motivation terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Work Motivation tak menyatakan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai ($p = 0,608$). Kondisi ini dapat dijelaskan oleh sifat struktur birokrasi yang administrasi rutin dan hierarkis, sehingga motivasi kerja internal maupun eksternal tidak berdampak langsung

terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini sesuai dengan laporan Forces et al. (2021) yang menandai yakni motivasi kerja dalam birokrasi tak menjadi faktor dominan dalam menentukan performa kerja.

4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keadaan Lingkungan Kerja yang memadai serta menunjang membawa dampak yang baik bagi kinerja pegawai ($p = 0,000$). Kenyamanan ruang kerja, hubungan sosial antar pegawai, serta dukungan atasan terbukti menurunkan stres dan meningkatkan efisiensi kerja (Wahyuni et al., 2023). Faktor lingkungan ini memiliki nilai koefisien tertinggi kedua (0,484), menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek fisik dan sosial tempat kerja.

4.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan ($p = 0,000$) dengan koefisien 0,344. Sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2016), pegawai yang merasa puas terhadap imbalan, pengawasan, dan kesempatan promosi cenderung menunjukkan loyalitas tinggi dan produktivitas kerja yang baik. Kepuasan kerja menjadi motivator penting yang perlu terus dikelola dalam institusi pemerintahan.

4.5. Pengaruh Simultan Variabel Independen terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, Sharing Knowledge, Work Motivation, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berefek signifikan pada kinerja pegawai, dinyatakan dari F hitung senilai 24,591 melalui angka signifikansi 0,000. Ini menegaskan yakni meskipun Work Motivation secara parsial tidak signifikan, secara keseluruhan keempat variabel memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai dalam konteks Dinas PUSDATARU.

5. Conclusion

Mengacu pada temuan analisis data serta diskusi yang telah rampung, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Sharing Knowledge, Lingkungan Kerja, serta Kepuasan Kerja, ketika diuji satu per satu atau secara parsial, menyumbangkan pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada lingkup Dinas Pekerjaan Umum, Sumber Daya Air, dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah. Kondisi tersebut menggarisbawahi urgensi dari aktivitas pertukaran wawasan, terwujudnya suatu lingkungan kerja yang menunjang, serta adanya level kepuasan kerja yang mumpuni guna mengatrol kinerja pegawai. Di sisi lain, Work Motivation tidak memperlihatkan dampak yang signifikan pada kinerja pegawai, yang dihipotesiskan terjadi akibat ciri khas tugas yang repetitif serta tatanan birokrasi yang cenderung formalistis. Secara kolektif atau simultan, keempat variabel tadi memiliki dampak signifikan atas Kinerja Pegawai dengan sumbangsih mencapai 48,8%, yang mengindikasikan bahwa elemen-elemen ini secara gabungan mempunyai daya kontribusi yang substansial guna menguraikan fluktuasi pada kinerja pegawai. Studi ini menekankan kembali kebutuhan untuk membina serta merawat tradisi pertukaran wawasan, mengatrol mutu lingkungan kerja, dan menata kepuasan kerja demi memacu kinerja yang lebih unggul di lingkup pelayanan publik.

References

- Atmojo, S. T., & Denashurya, N. I. (2025). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PABRIK PENGOLAHAN MAKANAN INTI RASA SINGKAWANG. *Jurnal Pertanian Agros*, 27(2), 180-187.
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(01), 23-32.
- Berliana, M., & Nugrohoseno, D. (2025). Knowledge sharing memediasi pengaruh organisational justice terhadap employee innovative work behaviour. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 146-158.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International journal of enterprise computing and business systems*, 1(1), 1-19.



- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 14(2), 130-139.
- Kurniawan, I. S., & Pratiwi, Y. I. (2021). Memperkuat Kinerja Inovasi: Peran Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Berbagi Pengetahuan. *Ekonomi & Bisnis*, 20(1).
- Murad, D. F., Wandanaya, A. B., Saputra, W. J. W., & Tarmizi, R. (2018). Knowledge sharing pada knowledge management system PT Telekomunikasi Indonesia International. *Jurnal Teknik Informatika UNIS*, 6(1), 17-24.
- Pramono, A., & Suhendi, A. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Indikator Disiplin dan Motivasi (Studi Kasus Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 13-24.
- Sibarani, B. E., & Sjamsi, N. (2020). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BARITO SELATAN DI BUNTOK. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 2(2).