YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ)
ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 2, Agustus 2024
https://ojs.uniyos.ac.id/index.php/YSEJ

Pengaruh *Knowledge Management, Skills, Ability* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya

Hendro Rumpoko (1)
Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso; Surabaya, Indonesia

Indah Kurnia Sari (2)
Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso; Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

The Effect of Knowledge Management, Skills, Ability and Motivation onthe Performance of Production Employees at Cv. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya. Improving employee performance is the most important in every company, where human resources are the main component in carrying out all company production activities. This research was conducted at CV Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya. The purpose of this studywas to determine the effect of Knowledge Management, Skills, Ability and Motivation on the Performance of Production Section Employees at CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya both partially and simultaneously.population and samples in this study were all employees of the production section of CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya which amounted to 55 employees. The terms of data analysis in this study are quantitative using the census method using the SPSS V.2 program. The results show thatthe variables of Knowledge Management, Skills, Ability and Motivation partially and simultaneously affect the performance of employees in the production section of CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya. The coefficient of determination is 0.630 or 63%, this indicates that the variables of Knowledge Management, Skills, Ability and Motivation as a whole have an influence of 63% on employee performance while the remaining 37% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords*: Knowledge Management; Skills; Ability; and Motivation.*

ABSTRAK

Pengaruh Knowledge Management, Skills, Ability Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan paling utama didalam setiap perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam menjalankan segala kegiatan produksi perusahaan. Penelitian ini dilakukan di CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Knowledge Management, Skills, Ability Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya baik secara parsial dan simultan. populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabayayang berjumlah 55 orang karyawan. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode sensus dengan menggunakan program SPSS V.2. Hasil menunjukkan bahwa variabel Knowledge Management, Skills, Ability Dan Motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,630 atau 63%, hal ini menunjukkan bahwa variabel Knowledge Management, Skills, Ability Dan Motivasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 63% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Knowledge Management; Skills; Ability* dan Motivasi.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 2, Agustus 2024
https://ojs.uniyos.ac.id/index.php/YSEJ

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era persaingan saat ini perusahaan banyak menghadapi tantangan yang semakin berat dan kompetitif. Dalam menghadapi kondisi tersebut, dunia bisnis sekarang dituntut untuk dapat menciptakan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi dalam pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi kerja dalam lingkungan serta manajemen yang memadai untuk memaksimalkan pegawai atau karyawan agar dapat berprestasi tinggi. Hal ini tidak lepas dari sumber daya manusia sebagai faktor utama, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari pelaksanaan seluruh kegiatan dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampumemanfaatkan sumberdaya - sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiapdepartemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untukmenempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang.

Manajemen pengetahuan merupakan salah satu faktor pernting pada abad 21ini mencapai keefektif manajemen karir manajerial dalam mengidentifikasikan danmentransfer pengetahuan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kegiatanperusahaan dengan menyesaikannya tepat waktuserta memiliki karyawan yangkreatif dan inovatif membawa perusahaan berkinerja unggul. Keseimbangan antarateknologi dan Sumber Daya Manusia yang berkompetensi untuk menjalankannya,sehingga dapat dibayangkan jika suatu perusahaan yang memiliki peralatan danteknologi serba canggih, namun kompetensi Sumber Daya Manusia tidak memadaidan tidak mampu maka dapat dipastikan akan berkibat fatal. Berbeda dengan peranSumber Daya Manusia masa lalu yang kurang aktif dan terkesan pasif, maka peranSumber Daya Manusia masa kini harus proaktif serta harus memiliki kepercayaandari perusahaan sehingga perasaan dan prilaku dari Sumber Daya Manusia yangbaik membuat sikap kerja dalam perusahaan akan menjadi lebih nyaman dalammenjalankan proses organisasi sesuai dengan *Standar Operating Procedure* (SOP). Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan*skills* (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karywan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik. Hal ini pengelolaan keterampilan (keahlian)karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik itu tanggung jawab dari seorang

manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adapun fungsi dari pentingnya pengelolaan skill manajer Sumber Daya Manusia. Menurut Bangun (2012) adalah :

1) Perubahan teknologi
2) Spesialisasi pekerjaan
3) Tuntutan srikat pekerja
4) Kemampuan karyawan yang ada sekarang
5) Tersedianya calon karywan yang ada
6) Kesenjangan pengetahuan dan kemampuan antar karyawan, dan
7) Kebutuhan kebutuhan psikologis dan sosial dari pekerjaan.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 2, Agustus 2024
https://ojs.uniyos.ac.id/index.php/YSEJ

Kemampuan *(ability*) Menurut John dkk (2007) kemampuan adalah bakat seseorang dalam melakukan tugas mental dan fisik. Robbins (2008) mendefinisikanbahwa kapasitas seseorang individu dilihat dalam melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Handoko (2014) kemampuan merupakan faktor dalam penentuan keberhasilan departement personalia dalam mempertahankan sumberdaya manusia yang efektif.

Untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik diberikan oleh pimpinan, seorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. CV. Nusantara Beton Berkat BersamaSurabaya bergerak dibidang konstruksi bahan bangunan yang merupakan perusahaan industri yang menyediakan layanan dan kualitas terbaik bagi klien khusus siap produk beton Mix, bertempat di Jl. Mayjen HR. Muhammad No.75C, Pradahkalikendal, Kec. Dukuhpakis, Kota Surabaya, Jawa Timur 60272.

CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya memperkerjakan 73 orang karyawan dimana pada bidang perkantoran 18 orang dan bidang lapangan 55 orang, yang mayoritas karyawan tersebut berasal dari Sumatera Barat dan bertempat tinggal Pekanbaru. Dalam pelaksanaan produksinya, produktivitas karyawan yang baik sangat penting peranannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnyaperusahan lain, perusahaan ini pun tidak terlepas dari masalah produktivitas karyawan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Knowledge Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya?
2. Apakah Skills berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya?
3. Apakah Ability berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya?
5. Apakah Knowledge Manegement, Skills, Ability dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya?

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif Menurut Istijanto (2010) data kuantitatif bersifat terstruktur. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka - angka yang diperoleh dari CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya, yang dihitungseperti data jumlah karyawan, target dan realisasi jumlah produksi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Sugiyono (2014) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.
2. Menurut Sugiyono (2014) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat oranglain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 2, Agustus 2024
https://ojs.uniyos.ac.id/index.php/YSEJ

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge Management, Skill,* dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *Knowledge management*, *Skill*, dan *Ability* memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya , dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapatdilihat dari nilai probabilitas dari uji F terhadap Y adalah < 0,05 (Sig. F = 0,001).

Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama dari *Knowledge* management, skill, dan Ability secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F pengaruh dari variabel-variabel independen dalam penelitian ini terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,796, dengan nilai DF = n – 1 – k = 75 – 1 – 3 = 71.

Pengaruh secara bersama-sama dari *knowledge management*, skill, serta Ability adalah sebesar 0,444 untuk nilai R atau 44,4%, dan 0,197 untuk nilai R Square (R^2) atau 19,7%. Sedangankan pengaruh variabel lainnya di luar model penelitian adalah sebesar 80,3% untuk nilai R^2 (100% - 19,7% = 80,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu *knowledge management*, skill, serta Ability dapat dijadikan model untuk memperdiksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabayadimana pihak manajemen atau pimpinan di Bank SulutGo cabang Calaca bisa meningkatkan kinerja kerja para pegawai di institusinya dengan meningkatkan *knowledge management*, skill, serta Ability dari para pegawainya.

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya , dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X1 terhadap Y adalah < 0,05. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari *knowledge management* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari *Knowledge management* terhadap KInerja Karyawan adalah sebesar 0,274 yang berarti setiap peningkatan +1 dari *knowledge management* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,274.

Variabel ini merupakan variabel kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kosasih dan Budiani (2007). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Pengaruh Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X1 terhadap Y adalalah <0,05. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari skill (X2) terhadapKinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari *skill* terhadap KInerja Karyawan adalah sebesar 0,350 yang berarti setiap peningkatan +1 dari *skill* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,350. Variabel ini merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalammodel penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian - penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Efraim (2013) dan Areynthia (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa skill memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek - objek penelitian yangdilakukan oleh penelitian sebelumnya.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 2, Agustus 2024
https://ojs.uniyos.ac.id/index.php/YSEJ

Pengaruh Ability Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *Ability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabay, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X3 terhadap Y adalah < 0,05.Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari *Ability* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari *Ability* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,113 yang berarti setiap peningkatan +1 dari *Ability* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,113. Variabel ini merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian - penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Rahman (2010). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa *Ability* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek - objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka simpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaKaryawan bagian Produksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, *Skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, *Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya.
5. Variabel *Knowledge Management, Skills, Ability* dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan bagianProduksi pada CV. Nusantara Beton Berkat Bersama Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S., 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Astianto, Anggit, 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)

Basri¸ A. F. M., dan Rivai¸ V., 2005. Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

Dalimunthe, R. F., 2003. Peranan Manajemen Konflik pada Suatu Organisasi. http://downloads.ziddu.com/downloadfile/5533487/PerananmanajemenKonflikPadaSuatuOrganisasi.pdf.html diunduh April 2018

Hasibuan, Melayu, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc.,New. York.

Khaerul, Umam, 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Maulana, Subechi, 2015. Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 2, Agustus 2024
https://ojs.uniyos.ac.id/index.php/YSEJ

Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Marwansyah, 2010. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: CV Alfabeta.

Nimran, Umar, 1999. Perilaku Organisasi. Bandung: Citra Media.

Nitisemito, Alex S., 2014, Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Ghalia Indonesia.

Noordiansah, Pasih. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Study Pada Rumah Sakit Mumhammadiyah Jombang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 2(1), pp : 1-12.

Nurlaila, 2010. Manajamen Sumber Daya Manusia 1. Ternate: Penerbit Lepkhair. Owens, R. G., 1991. Organizational Behavior in Education (4th Ed). USA: Allyn $ Bacon.

Priyatno, Duwi, 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.

Riduwan, 2012. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, V., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Parktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S., 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Roscoe, 1982. Research Methods For Business. Dalam: Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung; Penerbit Alfabeta.

Siagian, Sondang P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Soetopo, H., dan Supriyanto, A., 2003. Manajemen Konflik. Penerbit Universitas. Negeri Malang.

Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika. Aditama.

Sowmya, K. R. & Panchanatham, N.(2011). Factors Influencing Organizational Commitmen of banking sector employees. Journal of economics and behavioral studies, 2 (1), 19- 15. Diakses dari http://www.reseachqate.net.

Sujarweni, V.Wiratna dan Endrayanto, Poly, 2012. Statistik Untuk Penelitian, edisi pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods), Cv. Alfabeta, Bandung.

Timpe, A Dale, 1993. Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia.

Yulianto, Eko, 2012. Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil. Volume 2, Nomor 01, April 2012.

Yofandi, Ahmad, 2017. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan SemangatKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017.

Wahyudi dan Suryono. 2006. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 1 No. 1. Hal 1-14 Kabupaten Boyolali : Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Winardi, 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Cetakan kedua. Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.

Setiawati, A. P., & Mahmudah, D. S. (2023). ANALISIS PENGARUH FAKTOR PERCEIVED USEFULLNESS, EASE OF USE DAN SIKAP TERHADAP NIAT PENGGUNAAN SOFTWARE ZAHIR ACCOUNTING. Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 5(2), 38-44.

Wijayanto, A., Winarni, E., & Mahmudah, D. S. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Lingkungan. Yos Soedarso Economics Journal, 3(1), 99-136.

Wijayanto, A., Winarni, E., & Mahmudah, D. S. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Lingkungan. Yos Soedarso Economics Journal, 3 (1), 99–136.