

Pengaruh Motivasi, Karakteristik Kerja Terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis dan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang

Muhammad Wahyu Dwi Wicaksono
Universitas Bina Darma
Email: muhammad.wahyu18@yahoo.com

Mukran Roni
Universitas Bina Darma
Email: mukranroni@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to see how the influence of motivation, work relations on the competence of lecturers at the Faculty of Economics & Business and the Faculty of Computer Science, University of Bina Dharma Palembang. The sample in this study were 99 respondents. The sampling method used by researchers is saturated sampling. This type of research is a quantitative study using multiple linear regression analysis techniques processed using the SPSS V.24 application and produces a regression equation $Y = 0.210 + 0.064 b1X1 + 0.882 b2X2$. The results of this study are: 1.) Motivation has no significant effect on the competence of lecturers in Economics and Business, Faculty of Computer Science, Bina Dharma University Palembang. This is evidenced by the results of the regression calculation of the Motivation variable because it has a T count of 1.160 with a significant level of $0.249 > 0.05$, this indicates that H_0 is accepted and H_a is rejected. 2.) a significant work effect on the competence of lecturers in the faculty of economics and business and the faculty of computer science at Bina Dharma University Palembang. This is in accordance with the results of the work variable regression calculation because it has a T count of 19.081 with a significant level of $0.000 < 0.05$. 3.) Motivation, work relations affect the competence of Lecturers at the Faculty of Economics and Business and the Faculty of Computer Science, University of Bina Dharma Palembang. This is based on the results of F count and F table, it is known from the hypothesis test items simultaneously F count 260.472 while F table 3.09 (F count > F table).

Keywords: Motivation, Job Characteristics, Competence

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, karakteristik kerja terhadap kompetensi dosen fakultas ekonomi & bisnis dan fakultas ilmu komputer universitas bina darma Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 99 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS V.24 dan menghasilkan persamaan regresi $Y = 0,210 + 0,064 b1X1 + 0,882 b2X2$ Hasil dalam penelitian ini adalah : 1.) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen fakultas ekonomi dan bisnis dan fakultas ilmu komputer universitas bina darma Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi variabel Motivasi karena memiliki T hitung sebesar 1,160 dengan tingkat signifikan $0,249 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. 2.) karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen fakultas ekonomi dan bisnis dan fakultas ilmu komputer universitas bina darma Palembang. Hal ini didasarkan dengan hasil perhitungan regresi variabel karakteristik kerja karena memiliki T hitung sebesar 19,081 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. 3.) motivasi, karakteristik kerja berpengaruh terhadap kompetensi dosen fakultas ekonomi dan bisnis dan fakultas ilmu komputer universitas bina darma Palembang. Hal ini didasarkan dengan hasil F hitung dan F tabel diketahui dari item uji Hipotesis simultan menunjukkan bahwa F hitung 260,472 sedang kan F tabel 3,09, (F hitung > F tabel).

Kata kunci : Motivasi, Karakteristik Kerja, Kompetensi

1. Pendahuluan

Peningkatan kemampuan atau kompetensi dapat dilakukan dengan menciptakan situasi dan kondisi situasi kerja yang kondusif terjadinya peningkatan kemampuan, melakukan mutasi, menciptakan hubungan antar persoalan yang harmonis, dan lain sebagainya. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Menurut Robbin (2007:38) pengertian kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Pengolahan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan atau peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi juga memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi dan motivasi diberikan secara tepat.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja dosen ataupun karyawan pada sebuah organisasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja, karyawan harus memahami terlebih dahulu karakteristik pekerjaannya sehingga ia bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berkaitan dengan karakteristik kerja atau instansi yang memiliki potensi motivasi tinggi diharapkan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan, sehingga akan menimbulkan sikap positif terhadap aktivitasnya dan hasil kegiatan yang dilakukan tersebut mempunyai nilai kepuasan yang tinggi.

Motivasi kerja yang terjadi pada ruang lingkup dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa dosen yang menyatakan bahwa gaji yang didapatkan oleh dosen tersebut sesuai dengan prosedur yayasan. Adapun bonus yang diterima oleh dosen setiap bulannya dengan penilaian setiap tahunnya.

Semakin berkembang teknologi maka dosen dituntut untuk bisa berkompetensi menggunakan teknologi – teknologi yang ada tetapi masih ada kendala yang dihadapi oleh dosen dalam menggunakan e-learning sebagai media belajar online. Untuk itu dosen harus terampil dan bijak menggunakan e-learning tersebut. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Karakteristik Kerja Terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.” Dengan tujuan 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik kerja terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang. 3) Untuk mengetahui secara langsung motivasi, karakteristik kerja terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang Dosen Fakultas

Ekonomi dan Bisnis dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.

2. Kajian Pustaka

Kompetensi dalam sebuah cakupan yang luas dan juga dideskripsikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan erat dengan sebuah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya di mana didalamnya mencakup motivasi, sifat dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku atau keterampilan (Taylor, Ian, 2007).

Malayu S. P Hasibuan (2007). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2007:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Hubungan Antar Variabel

Motivasi Terhadap Kompetensi

Menurut Zwell, (2008: 56-58) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Jika seorang manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan sering ditemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusi pada organisasi akan meningkat.

Karakteristik Terhadap Kompetensi

Menurut Spencer and spencer, (1993) Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan kompetensi kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Karena kompetensi seorang karyawan merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian Terdahulu

1. R. Okky Satria, Asep Kuswara (2013), Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. Menggunakan metode Deskriptif dan Verifikatif. Dengan hasil Pengaruh Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kompetensi.
2. Muhammad Junaidi Syakir, Pardjono (2015), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru SMA. Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Dengan hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh Karakteristik terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh secara langsung Motivasi, Karakteristik Kerja terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Universitas Bina Darma Palembang yang beralamat di Jl. Jenderal A. Yani No. 3 Palembang Sumatera Selatan Palembang. Adapun objek dalam penelitian ini adalah Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang yang berdasarkan data organisasi berjumlah 99 karyawan.

Variabel Operasional

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang di kaji yaitu : Motivasi sebagai variabel *independent* (X1), Karakteristik kerja sebagai variabel *independent* (X2) dan Kompetensi sebagai variabel *dependent* (Y).

Jenis Dan Sumber Data

Adapun yang jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini merupakan data yang bukan dalam bentuk angka – angka atau tidak dapat dihitung dan peroleh dari hasil wawancara Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang. untuk mendapatkan informasi mengenai masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung dan peroleh dari kuesioner yang di bagikan kepada responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data Primer

Data merupakan data yang diperoleh dari penulis melalui observasi atau pengamatan langsung pada organisasi baik itu melalui observasi, kuesioner, dan wawancara secara langsung sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh oleh peneliti pada jurnal – jurnal ilmiah, referensi penelitian terdahulu, buku – buku dan data karyawan dalam organisasi yang bersifat tidak rahasia.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara peninjauan secara langsung pada Universitas Bina Darma Palembang sebagai objek penelitian, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Peneliti mengamati mengenai Motivasi, Karakteristik Kerja Terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan untuk mempelajari data – data yang sedang diteliti dengan cara mencari informasi dari responden melalui pertanyaan - pertanyaan yang disajikan berbentuk angket.

3. Wawancara

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak - pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 0,210 + 0,064 b1X1 + 0,882 b2X2$. Analisis ini digunakan untuk memperkuat analisa deskriptif dengan dibantu menggunakan program SPSS (*Statistic For Social science*) for windows Vers 24. Untuk memperoleh analisa verifikasi (statistik) (Gozhali, 2016).

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 4.14: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,210	0,193		1,087	0,280
	Motivasi	0,064	0,056	0,054	1,160	0,249
	Karakteristik Kerja	0,882	0,046	0,890	19,081	0,000

a. Dependent Variable: Kompetensi
Sumber : diolah menggunakan SPSS 24

1. Nilai constant (a) $Y = 0,210 + 0,064 b1X1 + 0,882 b2X2$. Nilai constant (a) sebesar 0,210 nilai tetap variabel kompetensi, jika motivasi dan karakteristik kerja bernilai 0, maka nilai variabel kompetensi akan berada pada angka 0,210.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi ($b1X1$) sebesar 0,064. Apabila Motivasi ($X1$) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka nilai variabel kompetensi (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,064.
3. Koefisien regresi variabel karakteristik kerja ($b2X2$) sebesar 0,882. Apabila variabel karakteristik kerja ($X2$) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan atau 1% maka nilai variabel kompetensi (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,882.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16: Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	0,844	0,841	0,327
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Kerja , Motivasi				

Sumber : diolah menggunakan SPSS 24

Pada tabel 4.16, hasil dari pengolahan data tersebut diketahui bahwa R Square (r^2) bisa disebut koefisien determinasi, artinya bahwa pengaruh dari variabel motivasi dan karakteristik kerja terhadap kompetensi adalah 0,844 atau 84,4 % variabel terikat (Y) bisa dijelaskan oleh dua variabel bebas ($X1$ dan $X2$) diatas. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain ($100\% - 84,4\% = 15,6\%$). R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan ketiga variabel tersebut.

UJI T

Tabel 4.17 : Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,210	0,193		1,087	0,280
	Motivasi	0,064	0,056	0,054	1,160	0,249
	Karakteristik Kerja	0,882	0,046	0,890	19,081	0,000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan data hasil uji t pada tabel 4.17, diperoleh bahwa :

1. Variabel motivasi memiliki T hitung sebesar 1,160 dengan tingkat signifikan $0,249 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen fakultas ekonomi dan bisnis dan fakultas ilmu komputer universitas bina darma Palembang.
2. Variabel karakteristik kerja memiliki T hitung sebesar 19,081 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen fakultas ekonomi dan bisnis dan fakultas ilmu komputer universitas bina darma Palembang.

Uji F

Tabel 4.18 : Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,798	2	27,899	260,472	.000 ^b
	Residual	10,283	96	0,107		
	Total	66,081	98			
a. Dependent Variable: Kompetensi						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Kerja, Motivasi						

Sumber ; diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 260,472 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kompetensi. Hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi, karakteristik kerja berpengaruh terhadap kompetensi dosen fakultas ekonomi dan bisnis dan fakultas ilmu komputer universitas bina darma Palembang.

Pembahasan

Pada analisis data penelitian dapat diketahui dengan pengujian statistik yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi variabel Motivasi karena memiliki T hitung sebesar 1,160 dengan tingkat signifikan $0,249 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pada analisis data penelitian dapat diketahui dengan pengujian statistik yang menyatakan bahwa karakteristik kerja berpengaruh terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang. Hal ini didasarkan dengan hasil perhitungan regresi variabel karakteristik kerja karena memiliki T hitung sebesar 19,081 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya ketetapan karakteristik kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian dosen dapat meningkatkan kompetensinya.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya dapat dilihat pada tabel 4.18 bahwa nilai F sebesar 260,472 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan antara F hitung dan F tabel diketahui dari item uji Hipotesis simultan menunjukkan bahwa F hitung 260,472 sedang kan F tabel 3,09, (F hitung lebih besar dari pada F tabel). Artinya, motivasi karakteristik kerja berpengaruh terhadap kompetensi dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.

5. Simpulan

1. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi variabel Motivasi karena memiliki T hitung sebesar 1,160 dengan tingkat signifikan $0,249 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Hal ini didasarkan dengan hasil perhitungan regresi variabel karakteristik kerja karena memiliki T hitung sebesar 19,081 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya ketetapan karakteristik kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian dosen dapat meningkatkan kompetensinya.
3. Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya dapat dilihat pada tabel 4.18 bahwa nilai F sebesar 260,472 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan antara F hitung dan F tabel diketahui dari item uji Hipotesis simultan menunjukkan bahwa F hitung 260,472 sedang kan F tabel 3,09, (F hitung lebih besar dari pada F tabel).

Saran

1. Untuk meningkatkan kompetensi yaitu dengan motivasi karena dapat memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja serta karakteristik untuk menunjang kinerja sebuah organisasi.
2. Menyarankan agar universitas selalu mempertimbangkan semua tanggung jawab yang akan diberikan kepada setiap dosen.
3. Untuk peneliti selanjutnya peneliti menyarankan agar penelitian di jalankan lebih baik lagi agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

6. Daftar Pustaka

- Robbins, Stephen P., 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrovensi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia.
- Sinamo, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Widyaswara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Propinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 66-76.

- Loana, S. I. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA *Financial Indonesia Sales Office* Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Nurdiansyah, D. (2012). Tinjauan Penilaian Kompetensi Karyawan Pada Human Resources Area 00 PT Telekomunikasi Indonesia (Perseri) Tbk, Bandung.
- Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), pp-42.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 74-8

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.