

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

*Dewi Apriyanti & Istianah Setyaningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Agung Indonesia, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Kompensasi,
Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan.*

DOI:

[10.46821/ijms.v4i1.720](https://doi.org/10.46821/ijms.v4i1.720)



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Frina Lestari Nusantara. Penelitian ini mengidentifikasi dua variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui teknik data primer, di mana peneliti secara langsung mengumpulkan informasi dari sumber aslinya. Populasi penelitian ini tersusun dari 274 karyawan, dengan sampel yang dipakai jumlahnya 73 responden. Teknik analisis data yang dipakai di penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan jika kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung sebanyak 11,932 yang lebih besar dari t tabel 1,669 serta tingkat signifikansi sebanyak 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebanyak 3,387 > t tabel 1,669 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti oleh hasil uji F dengan nilai F hitung sebanyak 98,684 > F tabel 3,180 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Frina Lestari Nusantara. This study identifies two independent variables, namely compensation (X1) and work discipline (X2). The dependent variable in this study is employee performance (Y). The approach used in this study is the quantitative method. Data was collected using primary data collection techniques, where the researcher directly collected information from the original source. The study population consisted of 274 employees, with a sample size of 73 respondents. The data analysis technique used in this study was multiple regression, processed using SPSS software. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 11.932 > t-table 1.669 and a significance level of 0.000 < 0.05. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.387 > t-table 1.669 and a significance level of 0.001 < 0.05. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, as indicated by the F-test result with an F-value of 98.684 > F-table 3.180 and a significance level of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Diantara aspek manufaktur yang dinamis ialah sumber daya manusia aktif, dan memiliki dimensi ekonomi, psikologis, dan sosial. Ini menandakan bahwa manusia memiliki keinginan, emosi, kemampuan berpikir, dan terpengaruh oleh lingkungan sekitarnya. Akibatnya, manusia dan unsur produksi lainnya tidak dapat dibandingkan. Karena keberhasilan suatu perusahaan merupakan hasil dari kinerja individu dan kolektif, maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang efisien dan produktif untuk meraih kesuksesan target. Di zaman modern ini, perkembangan dan keberlangsungan organisasi atau bisnis yang kompetitif sangat bergantung pada tersedianya SDM, baik dari dimensi kuantitas maupun dimensi kualitas. Selain itu, setiap karyawan yang berkinerja baik dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Penilaian kinerja suatu perusahaan melibatkan berbagai faktor, termasuk keuangan, operasi, pemasaran, dan sumber daya manusia. Hanya penilaian kinerja sumber daya manusia perusahaan yang menjadi subjek penelitian ini. Manajemen perusahaan dituntut untuk terus menjadi lebih kompeten dan profesional agar dapat berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Karena setiap orang yang bekerja memiliki insentif untuk menghasilkan uang atau menerima manfaat dari pekerjaan mereka, salah satu strategi untuk Pemberian kompensasi yang proporsional sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Selain itu, membangun disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk berkinerja lebih baik karena Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk menaati berbagai kebijakan perusahaan yang dirancang guna meningkatkan kinerja.

Selain dari rendahnya tingkat kehadiran yang disebabkan oleh kurangnya kebiasaan kerja dan manajemen waktu yang tidak efektif, rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga dapat tercermin

dari ketidaksesuaian kompensasi atau tunjangan yang diterima dengan tingkat tanggung jawab yang diemban. Mengingat pentingnya strategi sumber daya manusia ini, perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya manusianya secara maksimal untuk memastikan kinerja karyawan yang tinggi. Karena setiap orang yang bekerja memiliki insentif untuk menghasilkan uang atau mendapatkan sesuatu dari pekerjaannya, salah satu pendekatan untuk Memberikan penghargaan kepada staf adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja mereka atas upaya mereka terhadap perusahaan dengan kompensasi yang sesuai.

Gaji dan disiplin kerja yang pas bisa berefek pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin dan gaji di tempat kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, PT. Frina Lestari Nusantara, sebagai organisasi yang besar, tidak dapat dilepaskan dari masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan kurang maksimal dalam hal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan ada sejumlah fenomena yang terkait dengan disiplin dan kebugaran yang kurang. Kemanjuran dan efisiensi tugas pekerjaan akan dipengaruhi oleh kurangnya disiplin kerja. Jika suatu perusahaan tidak menegakkan disiplin kerja, Ada kemungkinan bahwa tujuan tersebut tidak akan dapat dicapai dengan baik dan efisien. Salah satu produsen plastik dan poliuretan (PU) terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara adalah PT Frina Lestari Nusantara menuntut karyawan nya untuk berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugasnya agar dapat menyelesaikan target produk dan kualitas produk yang telat di tentukan sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan, mengingat para kompetitor juga berusaha memberikan barang dengan kualitas terbaik.

Salah satu elemen terpenting dari setiap perusahaan, baik itu bisnis maupun institusi, adalah sumber daya manusia (SDM). Lebih jauh lagi, SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Intinya, personel sumber daya manusia berfungsi sebagai penyusun strategi, pemikir, dan motivator bagi

perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Susan, 2019).

Untuk melaksanakan tugas-tugas dalam suatu bisnis atau organisasi, Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi serta kapasitas yang memadai. Apabila sumber daya manusia dipilih secara selektif untuk berperan sebagai pelaksana, maka visi dan misi organisasi dapat diwujudkan secara optimal. Akibatnya, bisnis atau lembaga tersebut butuh sumber daya manusia yang punya potensi dan kompetensi untuk dikelola secara optimal. Salah satu upaya yang bisa dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan adalah melalui penerapan manajemen sumber daya manusia (Pikei dkk., 2023).

Menurut Kasmir (2022), Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Dessler dalam kasmir *Human Resources Management is the procedure for hiring, educating, evaluating, and paying workers as well as by giving due attention to labor relations, occupational health and safety, and issues of equity.* (Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia ialah cara perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi karyawan serta menangani kesetaraan, kesehatan dan keselamatan, dan hubungan kerja.

Menurut (Kasmir, 2022) Penghargaan finansial dan nonfinansial suatu perusahaan kepada personelnya disebut sebagai kompensasi. Sedangkan menurut Milkovich dalam (Kasmir, 2022) menyebutkan *All monetary returns along with tangible services and benefits obtained by employees as part of their employment relationship are referred to as compensation* (Semua manfaat keuangan dan layanan yang dapat diukur yang diterima karyawan sebagai ketidakseimbangan dalam hubungan pekerjaan mereka disebut sebagai kompensasi.

METODE PENELITIAN

Metodologi survei digunakan sebagai alat kuantitatif dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan kuesioner. Hal itu ditunjukkan sebagai metode untuk mendapatkan informasi dan melakukan beberapa pengolahan dalam pengumpulan data, seperti dengan mengirimkan kuesioner. Untuk merumuskan masalah dalam penelitian, digunakan hipotesis, dimana informasi berasal dari hipotesis penelitian operasional lapangan dengan menggunakan alat penelitian dengan membagikan beberapa pertanyaan pada partisipan.

Dalam proses penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan perhitungan berdasarkan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah responden yang mampu mewakili keseluruhan populasi yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Adapun perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut (Mardiastuti, 2022).

$$n = N/(1+Ne^2)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi kesalahan dalam pengambilan sebuah sampel yang dapat ditoleransi.

Perhitungan sampel dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n= 274/(1+274 \times (0,10)^2)$$

$$n= 274/(1+274 \times 0,01)$$

$$n= 274/(1+2,74)= 274/3,74$$

$$n = 73,2$$

responden maka peneliti bulatkan menjadi 73 sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini. Kuesioner tersebut telah disusun dalam bentuk kuesioner dan diberikan kepada peserta yang memenuhi persyaratan sampel penelitian ini. Kriteria berikut akan digunakan untuk menentukan penelitian ini:

- a. Responden merupakan Karyawan dari PT Frina Lestari Nusantara
- b. Responden minimal berumur 18 – 35 Tahun
- c. Responden berjenis kelamin laki-laki dan Perempuan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan kesejahteraan karyawan terbukti menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Gaji yang baik, termasuk tunjangan dan bonus, dapat meningkatkan insentif pekerja untuk berkinerja lebih baik. Hasil kajian ini mengonfirmasi penelitian terdahulu yang menyatakan bagaimana kinerja dan kepuasan kerja pekerja dapat ditingkatkan dengan membayar mereka upah yang adil dan dapat diterima. Selain itu, kompensasi yang diberikan juga menciptakan rasa penghargaan dan loyalitas karyawan terhadap bisnis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan output dan efisiensi.

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung variabel kompensasi ($11,932 > 1,669$) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil dalam Uji t, yang menghasilkan nilai yang secara signifikan lebih kecil daripada batas probabilitas tingkat kesalahan yang digunakan, yaitu 5%, yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang baik, kinerja karyawan akan tetap terjaga karena karyawan merasa sangat dihargai oleh perusahaan (Santuryan dkk., 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku, sehingga dapat

meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Karyawan yang disiplin biasanya mampu mengatur waktu, mematuhi tata tertib, serta melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung variabel Disiplin Kerja adalah $3,387$, lebih besar dari t tabel yaitu $1,669$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan rasa tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas secara optimal (Cahya dkk., 2021). Oleh karena itu, semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang ditampilkan juga akan semakin baik dan konsisten.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai sig. 0,000, dapat dikatakan bahwa karakteristik Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square adalah 0,738, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan faktor-faktor yang terkait dengan gaji menyumbang 73,8% varians dalam Kinerja Karyawan (Y). Sisanya, 26,2% dipengaruhi oleh elemen-elemen tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Vera dkk., 2023) yang mana pada hasil penelitiannya terbukti secara bersama, Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai dampak yang besar terhadap Kinerja karyawan.

Variabel Yang Paling Berpengaruh

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel *Coefficients*, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, di antara kedua variabel tersebut, kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan. Hal ini terlihat dari nilai *standardized coefficient* (Beta) kompensasi sebesar 0,767 yang lebih tinggi dibandingkan dengan disiplin kerja sebesar 0,218. Selain itu, nilai t hitung kompensasi (11,932) juga jauh lebih besar daripada disiplin kerja (3,387), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05).

Nilai koefisien regresi (B) kompensasi sebesar 1,325 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,325 satuan. Sementara itu, disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,493, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja hanya akan meningkatkan kinerja sebesar 0,493 satuan. Dengan demikian, kompensasi memberikan kontribusi yang lebih besar dalam memengaruhi peningkatan kinerja dibandingkan disiplin kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang baik, seperti pemberian gaji, bonus, tunjangan, maupun penghargaan lainnya, menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kompensasi yang layak tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, meskipun disiplin kerja tetap berperan penting dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja, namun pengaruhnya terhadap kinerja tidak sebesar kompensasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Frina Lestari Nusantara dengan memperhatikan penjelasan dan uraian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan. Hasil pengujian menunjukkan

bahwa hipotesis pertama (H1) terdukung, yang bermakna terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Frina Lestari Nusantara. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa semakin optimal pemberian kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun penghargaan lainnya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hipotesis kedua (H2) teruji kebenarannya, menandakan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Frina Lestari Nusantara. Kondisi ini merefleksikan bahwa kedisiplinan yang tinggi dari karyawan berkorelasi positif dengan peningkatan hasil kinerja. Hipotesis ketiga (H3) diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Frina Lestari Nusantara. Kedua variabel ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 73,8%, sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun faktor eksternal lainnya. Berdasarkan kedua variabel yang dikaji, kompensasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini tercermin dari nilai *standardized coefficient* beta kompensasi yang menunjukkan angka lebih tinggi dibandingkan variabel disiplin kerja. Oleh karena itu, optimisasi sistem kompensasi menjadi prioritas utama yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>.

- Butar, P. P. B., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2), 405–416. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>.
- Darsono & Siswandoko, T. (2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Kasmir. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT rajagrafindo Persada.
- Eriska, L., Sitepu, B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 23–387.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman penelitian bisnis dan akademik* (1st ed.). Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Wijaya, K. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* CV. Pilar Pratama Jaya. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan, Bogor.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal SeMaRaK*, 2(2).
- Mardiastuti, A. (2022). *Mengenal Rumus Slovin, Kapan digunakan dan Contoh Soal*. Detik.com. <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6253944/mengenal-rumus-slovin-kapan-digunakan-dan-contoh-soal>.
- Mokosolang, C., Prang, J., & Mananohas, M. (2015). Analisis Heteroskedastisitas Pada Data Cross Section dengan White Heteroscedasticity Test dan Weighted Least Squares. *d'CARTESIAN : Jurnal Matematika dan Aplikasi*, 4(2). 172-179.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>.

- Pikei, J., Satria, A., & Lengkong, R. B. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Pada Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 1–14.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.
- Purwaningsih, P., Martini, N. N. P., Herlambang, T., & Prayogi, A. R. Y. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/jafta.v5i1.7606>.