TOFEDU: The Future of Education Journal
Volume 4 Number 7 (2025) Page: 3248-3254
E-ISSN 2961-7553 P-ISSN 2963-8135
https://journal.tofedu.or.id/index.php/journal/index

The Effect of Compensation,Work Motivation, Andwork Discipline on Work Achievement of Subdistrict Office Employees Koto Baru City Sungai Penuh

Hendra
email : hendra.balsa26@gmail.com
Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

ABSTRACT
This study aims to find out: 1) To determine the effect of compensation on the work performance of employees of the Koto Baru Sub-District Office of Sungai Full City partially and how much 2) To determine the effect of work motivation on the work performance of employees of the Koto Baru Sub-District Office of Sungai Full City partially and how much magnitude 3) To determine the effect of work discipline on the work performance of employees of the Koto Baru Sub-District Office of Sungai Full City partially and how much 4) To determine the effect of compensation, work motivation and work discipline on the work performance of employees of the Koto Baru Sub-District Office of Sungai Full City simultaneously and how big. The population in this study were employees of the Koto Baru Sub-District Office of Sungai Full City with a total of 11 employees. Furthermore, it was found that all populations were used as samples of 11 employees with saturated sampling techniques. The data analysis tool used is multiple linear regression analysis. Compensation has a positive and significant effect on employee work performance as evidenced by tcount > ttable or (5.838 > 2.36462) and sig < α (0.001 < 0.05), so Ho is rejected and Ha is accepted. The magnitude of the effect is 3.6%. Work motivation has no effect on employee work performance, as evidenced by tcount < ttable or (-1.009 < 2.36462) and sig > α (0.346 > 0.05), so Ho is accepted and Ha is rejected. The magnitude of the effect is 15.9%. Work discipline has a negative and significant effect on employee work performance, as evidenced by tcount < ttable or (-6.023 < 2.36462) and sig < α (0.001 < 0.05), so Ho is rejected and Ha is accepted. The magnitude of the effect is 9.1%. Compensation, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on the work performance of employees at the Koto Baru Subdistrict Office, Sungai Banyak City, this is proven by Fcount > Ftable or (15.352 > 4.35) and sig < α (0.002 < 0.05), then Ho is rejected and Ha is accepted. The magnitude of the effect is 86.8%.

Keywords : Compensation, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN
Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci yang mendayagunakan semua sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas, memiliki prestasi kerja yang baik, dan mampu melaksanakan misi organisasi dengan jelas. Selain itu, SDM diharapkan dapat membaca kemajuan dunia kerja dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan. Kerja sama antar anggota dalam organisasi menjadi penting untuk mewujudkan tujuan bersama, sehingga perhatian terhadap pengelolaan SDM menjadi sangat krusial untuk memastikan visi organisasi tercapai.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Pengelolaan SDM yang efektif adalah kunci sukses dalam mencapai tujuan suatu instansi. Salah satu indikator utama untuk menilai kualitas SDM adalah prestasi kerja pegawai. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab. Namun, prestasi kerja pegawai sering kali bervariasi antar individu, dan perbedaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Organisasi sering kali hanya menuntut prestasi tinggi tanpa mempertimbangkan faktor-faktor yang mendasarinya, padahal perhatian terhadap faktor-faktor tersebut sangat penting untuk mendukung prestasi kerja yang optimal.

Penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Koto Baru mengikuti Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Hasil penilaian prestasi kerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Koto Baru berada dalam kategori "baik", dengan nilai berkisar antara 78 hingga 88. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk mengoptimalkan prestasi kerja pegawai agar mencapai level yang lebih tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, termasuk kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, yang perlu diperhatikan oleh manajemen.

Kompensasi, menurut Hasibuan (2017), adalah segala bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Fenomena kompensasi di Kantor Camat Koto Baru menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan, seperti insentif atau honor kegiatan, relatif kecil dan tidak dikaitkan langsung dengan kontribusi kinerja individu. Hal ini dapat berdampak negatif pada prestasi kerja pegawai dan mengurangi motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja, yang akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan semangat dan produktivitas tinggi. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja berfokus pada cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang kuat akan mempengaruhi prestasi kerja seseorang, karena seseorang yang termotivasi tinggi akan lebih produktif, berperilaku baik, dan lebih mudah mencapai tujuan. Di Kantor Camat Koto Baru, pegawai cenderung lebih termotivasi ketika penghargaan diberikan atas prestasi kerja yang baik atau ketika rekan kerja mereka mencapai hasil yang memuaskan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di organisasi. Rivai (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengarahkan karyawan agar mengikuti peraturan yang ada. Semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi pula prestasi yang dapat dicapai. Di Kantor Camat Koto Baru, masih terdapat pegawai yang sering terlambat atau tidak mematuhi aturan yang ada, seperti tidak mengikuti apel atau mengenakan pakaian yang tidak sesuai dengan ketentuan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di kantor tersebut perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Koto Baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing faktor tersebut secara parsial, serta pengaruh simultan antara ketiganya terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan mengetahui pengaruh ini, diharapkan dapat diberikan rekomendasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui perbaikan dalam aspek kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.

Prestasi kerja, menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan sesuai

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

tanggung jawab. Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan secara sistematis oleh pejabat penilai berdasarkan sasaran kerja dan perilaku kerja pegawai. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, pengalaman, dan motivasi pekerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kompensasi berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai atas kontribusi mereka terhadap instansi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi tidak hanya berupa uang, tetapi juga barang atau layanan lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja akan meningkatkan motivasi pegawai, sehingga dapat memperbaiki prestasi kerja mereka. Selain itu, manajemen yang baik harus memastikan konsistensi kompensasi, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi, agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dimana data yang diperoleh dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis, dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi sesuai kenyataan lapangan, selanjutnya dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan.

Adapun objek dalam penelitian ini adalah di Kecamatan Koto Baru. Pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data di Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh dilakukan pada bulan Juli s/d Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Koto Baru dengan jumlah 11 pegawai.

Menurut Sugiyono (2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Teknik penarikan sampel dengan sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut pendapat Sugiyono (2020) teknik pengambilan sampel ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100. Dikarenakan jumlah pegawai Kantor Camat Koto Baru berjumlah 11 orang maka keseluruhan pegawai dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	30,439	3,738		8,144	,000			
	Kompensasi	4,048	,693	6,603	5,838	,001	-,189	,911	,801
	Motivasi Kerja	-,116	,115	-,145	-1,009	,346	-,399	-,356	-,139
	Disiplin Kerja	-3,402	,565	-6,835	-6,023	,001	-,302	-,916	-,827

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Analisis persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang menyatakan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS diformulasikan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Y = 30,439 + 4,048 X1 - 0,116 X2 - 3,402 X3. Dilihat dari tabel diatas, diketahui bahwa koefisien regresi linear berganda untuk variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 4,048, variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar - 0,116, variabel disiplin kerja sebesar - 3,402 dan untuk nilai konstantanya adalah 30,439.

Koefisien Determinasi

Besarnya Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh (Secara Parsial)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,189[a]	,036	-,071	4,499

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap determinan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh, yang terdiri dari kompensasi menunjukkan nilai RSquare sebesar 0.036, artinya variasi variabel kompensasi memiliki kekuatan 3,6% di dalam mengestimasi prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh, sedangkan sisanya 96,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model estimasi penelitian ini.

Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh (Secara Parsial)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,399[a]	,159	,066	4,201

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap determinan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh, yang terdiri dari motivasi kerja menunjukkan nilai RSquare sebesar 0.159, artinya variasi variabel motivasi kerja memiliki kekuatan 15,9% di dalam mengestimasi prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh, sedangkan sisanya 84,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model estimasi penelitian ini.

Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh (Secara Parsial)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,302[a]	,091	-,010	4,368

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap determinan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh, yang terdiri dari disiplin kerja menunjukkan nilai RSquare sebesar 0.091, artinya variasi variabel disiplin kerja memiliki kekuatan 9,1% di dalam mengestimasi prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh, sedangkan sisanya 90,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model estimasi penelitian ini.

Besarnya Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh (Secara Simultan)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932[a]	,868	,812	1,887

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

Hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap determinan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh, yang terdiri dari kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan nilai RSquare sebesar 0,868, artinya variasi variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kekuatan 86,8% di dalam mengestimasi prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh, sedangkan sisanya 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model estimasi penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial, yaitu pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh dengan menggunakan uji t Dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Didapatkan hasil dari t tabel adalah 2,36462

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	30,439	3,738		8,144	,000			
	Kompensasi	4,048	,693	6,603	5,838	,001	-,189	,911	,801
	Motivasi Kerja	-,116	,115	-,145	-1,009	,346	-,399	-,356	-,139
	Disiplin Kerja	-3,402	,565	-6,835	-6,023	,001	-,302	-,916	-,827

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,838 > 2,36462) dan sig < α (0,001 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

2) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau (-1,009 < 2,36462) dan sig > α (0,346 > 0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.
3) Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau (-6,023 < 2,36462) dan sig < α (0,001 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,985	3	54,662	15,352	,002[b]
	Residual	24,924	7	3,561		
	Total	188,909	10			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

Dengan tingkat kesalahan (alpha) 5% dan jumlah responden 11 orang, dengan melakukan uji dua arah, maka didapat harga F_{tabel} adalah df1 = k – 1 (4 - 1 = 3) dan df2 = n – k (11 - 4 = 7) sehingga diperoleh F_{tabel} = 4,35 (tabel F), berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

Kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (15,352 > 4,35) dan sig < α (0,002 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh sebesar 3,6%, yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel (5,838 > 2,36462) dan sig < α (0,001 < 0,05). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh 15,9%, karena thitung < ttabel (-1,009 < 2,36462) dan sig > α (0,346 > 0,05). Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh 9,1%, dibuktikan dengan thitung < ttabel (-6,023 < 2,36462) dan sig < α (0,001 < 0,05). Secara simultan, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan pengaruh sebesar 86,8%, yang dibuktikan dengan Fhitung > Ftabel (15,352 > 4,35) dan sig < α (0,002 < 0,05), sementara sisanya 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Achmad Hasan Hafidzi, Adha Risky Nur, Nurul Qomariah. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Dr. Hasrudy Tanjung. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 15 No. 1. ISSN: 1693-7619

Fahmi, Irham. *2017*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

I Gede Putra Wibawa & A.A. Ayu Sriathi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol. 6 No. 12. ISSN: 6763-6792

Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara

Robbins, S & Coulter, M. 2017. *Management (Translate to Indonesian)*. New York: Pearson

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birkrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. *2016*. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .

Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Veithzal Rivai. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zaenal Abidin. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 1 No.1. ISSN: 2751-1905

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135