



Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pugeran Yogyakarta

Rio Widayat Pratama

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Subarjo

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Alamat: Jl. Ring Road Utara, Ngropoh, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281

Korespondensi penulis: riowp.logb.26@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of communication, compensation, and work discipline on employee performance at PT. Telkom Pugeran Yogyakarta using a quantitative approach. Primary data were collected by distributing questionnaires to 61 employees, then analyzed using a Likert scale and statistical tests through the SPSS program. The results of the study indicate that: (1) communication has a positive and significant effect on employee performance, (2) compensation has a positive and significant effect on employee performance, and (3) work discipline also has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Pugeran Yogyakarta.*

Keywords: *Communication, Compesation, Work Disicipline, Employee Perfomance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pugeran Yogyakarta dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 61 karyawan, kemudian dianalisis menggunakan skala Likert dan uji statistik melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pugeran Yogyakarta.

Kata Kunci: *Komunikasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

(Seidy & Roring, 2018) berpendapat perilaku dan kinerja jangka panjang individu dalam organisasi sangat memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pembinaan dan pengelolaan yang sistematis menjadi strategi penting untuk mendorong produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. SDM tidak hanya dianggap sebagai tenaga kerja, tetapi juga aset intelektual yang mampu menciptakan inovasi dan memberikan nilai tambah. Perusahaan yang mampu mengelola SDM secara optimal memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dalam menghadapi persaingan bisnis.

PT Telkom Indonesia, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dikenal luas atas layanan jaringan telekomunikasinya di Indonesia. Salah satu unit kerjanya adalah PT Telkom Pugeran Yogyakarta, yang menangani operasional di wilayah tersebut. Sebagai perusahaan jasa, keberhasilan Telkom Pugeran sangat bergantung pada kualitas pelayanan dari para karyawan, yang merupakan ujung tombak perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

PT Telkom Pugeran Yogyakarta dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna memenuhi harapan pelanggan dan menjaga hubungan baik dengan mitra bisnis. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan masalah kedisiplinan, seperti keterlambatan karyawan yang berulang tanpa pemberitahuan. Kondisi ini berdampak negatif pada koordinasi kerja dan

pelayanan, yang sangat krusial dalam industri jasa seperti telekomunikasi. Untuk itu, manajemen fokus pada tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Komunikasi yang efektif penting untuk memastikan keselarasan informasi dan membentuk iklim kerja yang kondusif (Meithiana, 2017).

Perilaku dan kinerja jangka panjang individu dalam organisasi sangat memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Melalui pembinaan dan pengelolaan yang sistematis menjadi strategi penting untuk mendorong produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. SDM tidak hanya dianggap sebagai tenaga kerja, tetapi juga aset intelektual yang mampu menciptakan inovasi dan memberikan nilai tambah. Perusahaan yang mampu mengelola SDM secara optimal memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dalam menghadapi persaingan bisnis. (Dinda et al., 2021). Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan.

Fokus penelitian tidak hanya pada pengaruh masing-masing variabel secara terpisah (parsial), tetapi juga secara bersamaan (simultan), sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan strategi yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia agar mampu meningkatkan kinerja dan profesionalisme karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis untuk pengembangan ilmu manajemen SDM, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Temuan penelitian ini juga dapat dijadikan acuan oleh perusahaan jasa lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan pelanggan.

KAJIAN TEORI

1. Komunikasi

Komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi karena menjadi sarana utama untuk menyampaikan informasi, instruksi, dan ide secara efektif. Inti dari komunikasi adalah terciptanya pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima pesan (Rusmana, 2019). Komunikasi juga mencakup pertukaran makna melalui perilaku verbal maupun nonverbal yang memungkinkan terjadinya interaksi dan umpan balik yang konstruktif. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi tidak hanya berfungsi untuk menyampaikan pesan, tetapi juga membangun hubungan kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran operasional. Menurut (Mangkunegara, 2011) efektivitas komunikasi dapat diukur melalui lima indikator utama: kemudahan dalam mengakses informasi, intensitas interaksi antar individu, kejelasan dalam penyampaian, tingkat pemahaman terhadap pesan, serta dampaknya terhadap sikap. Indikator ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi kerja, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta membentuk perilaku kerja yang produktif dan positif dalam organisasi.

2. Kompensasi

Kompensasi memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai alat motivasi dan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk pendapatan, baik uang maupun barang, yang diberikan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas pekerjaan. (Dessler et al., 2005) menyatakan bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem reward organisasi yang dapat memengaruhi perilaku karyawan secara luas. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya bersifat rutin, tetapi juga menjadi strategi untuk meningkatkan loyalitas, kepuasan, dan produktivitas kerja (Apriyani & Chandra, n.d.). Indikator utama kompensasi meliputi upah dan gaji, insentif,

tunjangan, serta fasilitas. Upah dan gaji merupakan kompensasi dasar, insentif adalah penghargaan tambahan atas pencapaian, tunjangan bertujuan meningkatkan kesejahteraan, dan fasilitas berupa kompensasi non-finansial seperti kendaraan dinas atau ruang kerja nyaman (Sinambela & Sinambela, 2019). Keempat indikator ini mencerminkan upaya organisasi dalam menjaga motivasi dan kepuasan karyawan secara menyeluruh.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas di tempat kerja. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2002), disiplin adalah bentuk kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak, sebagai wujud kepatuhan dan penghormatan. Disiplin mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan, dan komitmen individu demi tercapainya efisiensi dan efektivitas organisasi. Terdapat tujuh indikator utama dalam mengukur disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan hubungan antarmanusia. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berkaitan erat dengan budaya organisasi serta kepemimpinan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan adil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis serta akurat berdasarkan data numerik (Waruwu et al., 2025). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran objektif mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian dilakukan di PT. Telkomsel Tbk. Pugeran Yogyakarta dengan jumlah populasi 61 karyawan. Karena jumlahnya kurang dari 100, digunakan teknik sensus atau sampling jenuh dengan seluruh populasi sebagai sampel.

Penelitian ini mengumpulkan data primer melalui dua metode, yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26. Tahap awal analisis adalah analisis deskriptif untuk melihat distribusi masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan regresi linier berganda guna mengkaji pengaruh komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan validitas model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T untuk melihat pengaruh parsial tiap variabel, dan uji F untuk pengaruh simultan. Koefisien determinasi (R^2) dihitung guna mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Telkom Akses Pugeran Yogyakarta, yang merupakan anak perusahaan dari PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Didirikan pada 12 Desember 2012, PT Telkom Akses memiliki visi “Menjadi digital telco pilihan utama untuk memajukan masyarakat.” Untuk mencapai visi tersebut, perusahaan menetapkan tiga misi utama: mempercepat

pembangunan infrastruktur digital yang berkelanjutan, mengembangkan talenta digital unggulan, serta membangun ekosistem digital untuk menciptakan pengalaman terbaik bagi pelanggan.

Ruang lingkup kegiatan PT Telkom Akses mencakup penyediaan layanan dan jaringan telekomunikasi serta informatika, mulai dari pengoperasian, pengembangan, pemasaran, layanan pembayaran digital, hingga pemeliharaan infrastruktur. Penelitian ini melibatkan 61 responden dari berbagai latar belakang. Mayoritas responden adalah laki-laki (83,6%) dengan usia terbanyak antara 25–30 tahun (29,5%), berpendidikan Sarjana (S1) sebesar 59,0%, dan memiliki masa kerja 4–6 tahun (63,9%). Ini mencerminkan bahwa responden adalah tenaga kerja muda, terdidik, dan berpengalaman.

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu komunikasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pada variabel komunikasi yang diukur melalui lima indikator, diperoleh rata-rata skor sebesar 3,76 dan termasuk dalam kategori “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan kerja berjalan cukup baik, meskipun pemahaman pesan dan keterbukaan terhadap masukan masih perlu ditingkatkan. Untuk variabel kompensasi yang terdiri dari empat indikator, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3,90, juga termasuk kategori “Setuju”.

Responden menilai bahwa gaji yang diterima telah dibayarkan secara tepat waktu dan fasilitas kerja yang tersedia cukup mendukung produktivitas. Namun demikian, program insentif dinilai masih perlu pengembangan agar dapat lebih memotivasi karyawan dalam bekerja. Pada variabel disiplin kerja yang diukur melalui tujuh indikator, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,59, yang menunjukkan bahwa para karyawan cenderung mematuhi aturan yang berlaku dan menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas. Meski demikian, persepsi terhadap keadilan dalam penerapan kebijakan serta efektivitas pemberian sanksi masih dianggap kurang optimal oleh sebagian responden. Untuk variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3,67. Skor tertinggi terlihat pada indikator pencapaian target kerja, sementara indikator efisiensi dalam penggunaan sumber daya memperoleh nilai terendah, meskipun tetap berada dalam kategori “Setuju”.

Selanjutnya, uji validitas dilakukan guna memastikan bahwa instrumen kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel komunikasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2521), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, bahkan mencapai lebih dari 0,85, yang berarti sangat reliabel. Temuan ini menegaskan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan akurat. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Telkom Akses Pugeran Yogyakarta. Meski kinerja karyawan tergolong baik, peningkatan tetap diperlukan, khususnya dalam aspek insentif, efisiensi kerja, dan keadilan kebijakan.

1. Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Pugeran Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pugeran Yogyakarta. Temuan ini diperkuat oleh pernyataan responden dengan skor tertinggi, yaitu “Saya mudah mendapatkan informasi yang saya butuhkan di lingkungan kerja”, yang menunjukkan pentingnya kelancaran arus informasi dalam mendukung efektivitas kerja. Komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian pesan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan,

membangun kepercayaan antar individu, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif (Katidjan et al., 2017). Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah membantu karyawan memahami tugas serta tanggung jawab mereka dengan lebih baik, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Kiswanto, 2010). Selain itu, komunikasi internal yang efektif, baik secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal antar rekan kerja, juga dapat memperkuat kepuasan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

2. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Pugeran Yogyakarta

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pugeran Yogyakarta. Tanggapan tertinggi muncul pada pernyataan “Perusahaan memberikan gaji secara tepat waktu,” yang mencerminkan pentingnya ketepatan dan keadilan dalam pemberian kompensasi sebagai faktor motivasi kerja. Kompensasi yang layak, baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, bonus, maupun tunjangan non-finansial seperti fasilitas kerja dan peluang pengembangan, mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi, menunjukkan kinerja optimal, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

3. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Pugeran Yogyakarta

Temuan ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan responden “Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik” mengindikasikan bahwa karyawan yang disiplin tidak hanya patuh terhadap aturan, tetapi juga memiliki kepercayaan diri dan komitmen dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Disiplin yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan efisien, sehingga mendukung pencapaian target kerja secara konsisten (Parta et al., 2023). Penerapan aturan yang tegas namun adil membantu karyawan bekerja lebih terarah dan sistematis.

4. Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Pugeran Yogyakarta

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Pugeran Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 21,217 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Komunikasi yang efektif memfasilitasi koordinasi kerja yang lebih baik, memperjelas pembagian tugas, dan mengurangi potensi kesalahpahaman. Kompensasi yang adil dan tepat waktu meningkatkan kepuasan kerja serta memotivasi karyawan untuk lebih berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Disiplin kerja, di sisi lain, membentuk etos kerja yang profesional, menjamin pekerjaan dilakukan secara tepat waktu dan sesuai standar. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan harmonis. Komunikasi yang terbuka mendorong kerja sama tim, kompensasi mendorong motivasi intrinsik, dan disiplin menjaga kualitas pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Justitia, 2022), yang menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pugeran Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan. Komunikasi yang efektif meningkatkan pemahaman terhadap tugas, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kompensasi yang adil dan tepat waktu berdampak signifikan dalam memotivasi serta meningkatkan loyalitas karyawan. Disiplin kerja mendukung terciptanya keteraturan, efisiensi, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.

Ketiga variabel ini saling melengkapi dan mampu meningkatkan kinerja baik secara individu maupun organisasi. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen PT. Telkom Pugeran Yogyakarta untuk terus memperkuat efektivitas komunikasi, baik vertikal maupun horizontal, melalui strategi terbuka dan sistematis, serta memanfaatkan media komunikasi yang tepat. Selain itu, sistem kompensasi perlu dievaluasi secara berkala agar tetap adil, transparan, dan sesuai dengan pencapaian karyawan, guna menjaga semangat dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, P. W., & Chandra, R. (n.d.). Afandi, P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Aisah.(2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang*. *Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 19-25. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 15.
- Dessler, G., Tanya, E., & Supriyanto, B. (2005). *Manajemen sumberdaya manusia*. Indeks.
- Dinda, R., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo*. *Benchmark*, 2(1), 70–80.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Justitia, M. P. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT HONORER PADA RSUD ANDI DJEMMA MASAMBA*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). *Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan*. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Kiswanto, M. (2010). *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda*. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429–1439.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771.

- Rusmana, A. (2019). *The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0: Book Chapter Komunikasi Organisasi*. Media Akselerasi.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Seidy, M., & Roring, F. (2018). Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.
- Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.