



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Head Office* PT XYZ

Nurul Hasanah

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: nurulhsnh1302@gmail.com

Abstrak

Kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Head Office PT XYZ. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh (sensus) terhadap 40 karyawan Head Office PT XYZ sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26, meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig. 0,020 < 0,05), sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan (Sig. 0,924 > 0,05). Secara simultan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig. 0,004 < 0,05) dengan kontribusi sebesar 25,9% (R Square = 0,259), sedangkan 74,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Fair compensation and high work motivation are important factors that can encourage employees to work optimally, thereby improving employee performance at the Head Office of PT XYZ. This study aims to determine the effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with a saturated sampling technique (census) involving 40 employees of the Head Office of PT XYZ as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26, including the partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination test. The results show that Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance (Sig. 0.020 < 0.05), while Work Motivation has no significant effect (Sig. 0.924 > 0.05). Simultaneously, Compensation and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance (Sig. 0.004 < 0.05), contributing 25.9% (R Square = 0.259), while the remaining 74.1% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena merupakan unsur yang paling memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuan yang telah ditentukan. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di antaranya kompensasi yang diberikan secara adil dan motivasi kerja yang tinggi. Pemberian kompensasi yang sesuai serta dukungan motivasi kerja yang baik mampu mendukung karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien, sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Motivasi Kerja merupakan cara yang mempengaruhi perilaku manusia dengan inspirasi yang juga menggerakkan keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang terpacu. Motivasi karyawan dalam bekerja merupakan salah satu fokus pada tujuan perusahaan, menjaga dan mengelola motivasi merupakan aspek yang sangat penting karena motivasi mendasari sikap individu dalam bertindak. Kinerja Karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting yang mungkin berdampak pada keberhasilan suatu bisnis. Secara umum, semakin tinggi tingkat kinerja seorang karyawan, semakin sederhana bagi perusahaan untuk memenuhi tujuan atau sasarannya. Sebaliknya, jika kinerja seorang karyawan buruk atau tidak memadai, maka akan berdampak negatif bagi organisasi.

Pada PT XYZ, khususnya pada Head Office, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menunjang efektivitas operasional serta pencapaian target perusahaan. Namun, terdapat beragam faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan, seperti kompensasi dan motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai, adil, dan sebanding dengan volume beban kerja karyawan diyakini dapat meningkatkan semangat dan antusiasme kerja karyawan. Di sisi lain, rendahnya motivasi kerja dapat berpengaruh pada penurunan produktivitas, kedisiplinan, serta kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap aspek kompensasi dan motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada Divisi Head Office yang memiliki fungsi strategis dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah diberikan.

Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, serta memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Dimensi kompensasi meliputi upah dan gaji, tunjangan, serta fasilitas kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang dapat memengaruhi perilaku, semangat, dan kemauan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui lima dimensi Teori Kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, yang dapat dinilai berdasarkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan serta target perusahaan. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan dampak interpersonal.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Head Office PT XYZ yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 40 orang dijadikan sampel penelitian.

3.2 Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert 1–5. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas Shapiro-Wilk, multikolinearitas, heteroskedastisitas Glejser/scatterplot, dan linearitas), uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang (52,5%), sedangkan perempuan berjumlah 19 orang (47,5%). Berdasarkan usia, responden berusia 20–25 tahun

sebanyak 17 orang (42,5%), usia 26–30 tahun sebanyak 12 orang (30%), usia 31–35 tahun sebanyak 6 orang (15%), dan usia >35 tahun sebanyak 5 orang (12,5%).

4.2 Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan X1, X2, dan Y valid ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ 0,312). Uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel reliabel (Cronbach's Alpha > 0,60, yaitu X1 = 0,851; X2 = 0,862; Y = 0,857). Uji normalitas terpenuhi (Sig. Shapiro-Wilk = 0,500 > 0,05). Uji multikolinearitas bebas dari masalah (Tolerance = 0,427 > 0,10 dan VIF = 2,341 < 10). Uji heteroskedastisitas Glejser menunjukkan nilai Sig. X1 = 0,506 dan X2 = 0,219 (> 0,05). Uji linearitas terpenuhi dengan Sig. Linearity X1 = 0,004 dan X2 = 0,018 (< 0,05).

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh:

$$Y = 24,531 + 0,465 X_1 - 0,019 X_2$$

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Hasil uji t menunjukkan $t_{\text{hitung}} = 2,425 > t_{\text{tabel}}$ (2,026) dengan Sig. 0,020 < 0,05. Artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Head Office PT XYZ. Hipotesis H1 diterima.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Hasil uji t menunjukkan $t_{\text{hitung}} = -0,096$ dengan Sig. 0,924 > 0,05. Artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Head Office PT XYZ. Hipotesis H2 ditolak.
3. Pengaruh Simultan (Uji F): Hasil uji F menunjukkan $F_{\text{hitung}} = 6,478 > F_{\text{tabel}}$ (3,25) dengan Sig. 0,004 < 0,05. Artinya Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis H3 diterima.
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2): Nilai R Square sebesar 0,259. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 25,9%, sedangkan 74,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Head Office PT XYZ (Sig. 0,020 < 0,05).

2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Head Office PT XYZ (Sig. 0,924 > 0,05).

3. Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig. 0,004 < 0,05) dengan kontribusi 25,9%.

5.2 Saran

PT XYZ disarankan untuk mempertahankan serta mengoptimalkan sistem kompensasi (gaji, tunjangan, dan fasilitas) karena terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, S., Murni, M., & Zuraidah. (2026). Pengaruh Ketetapan Jawaban, Kemudahan Transaksi, Dan Persepsi Risiko Terhadap Kepuasan Konsumen Di E-Commerce Shopee. *Uniled Ekonomia*, 1(1), 1–12.
- Ahadi, G. D., & Zain, N. N. L. E. (2023). Pemeriksaan Uji Kenormalan dengan Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling dan Shapiro-Wilk. *Eigen Mathematics Journal*, 11–19.
- Aqila, F. L., & Utomo, S. B. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rama Teknik Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.
- Azzizah, U. A. (2023). Teknik Analisis Data Penelitian Pendidikan Agama Islam: Analisis Kualitatif Dan Kuantitatif Serta Uji Ahli. Nuban Institute.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7.
- Butarbutar, M., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124.
- Cynthia, D., Hermawan, H., & Izzudin, A. (2022). Pengaruh Lokasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9, 104–122.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679.

- Dewi, S. F., & Hasanah, Y. N. (2023). Pengaruh Electronic Word of Mouth (E-WOM), Brand Image dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Bedak Wardah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3).
- Eka Santi, V., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10.
- Febrianti, A., & Sawiji, H. (2024). Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta Dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow.
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan Uji Glejser dan Uji Park dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas pada Angka Kematian Ibu di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020. *Jurnal Ners*, 7(1), 793–796.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, P., Shafira, M. A., & Simajuntak, R. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Buana Unggul. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3).
- Harom, P. M., Aprillia, F., & Siboro, S. F. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kesehatan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 623–630.
- Hera, J. I., Nurkaidah, N., & Tompo, N. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelindo (Persero) IV. *Publician: Journal of Public Service, Public Policy, and Administrastion*, 3(2), 118–123.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kaunang, W. P. J., Buga, F., Makahekung, I. S., Bane, J. A. N., & Lesawengan, J. E. (2025). *Makalah Manajemen Data: Instrumen Pengumpulan Data*.

- Lestari, D., Hakim, L., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru Sulawesi Selatan.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Lukman Hadi, M., Zaman, K., & Arifin, S. (2026). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT Catur Mulia Mandiri. *Journal Social Society*, 6.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1).
- Marlinah, H., Wadi, I., & Akbar, M. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan. *Kinerja: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(1), 31–40.
- Muhidin, S. A., & Sontani, M. A. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif Kuesioner*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Munir, A., & Sudarso, E. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 146–161.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). *Metode penelitian kuantitatif*. Pustaka Setia.
- Prastian, A. N., & Rahma Wilanda, A. (2024). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di Klinik Pratama Promedika.
- Priatna, T., Bambang Nur Fauzi, B., Nuraeni, D., Setia Mukti Sari, E., Salsabilah Agasha, P., & Rokhmatul Ulum, R. (2024). Data Collection Techniques In Qualitative Research: A Conceptual And Literature-Based Study. *Social Studies & Humanities Journal (SOSHUM)*, 2(4), 465–470.
- Pujianto, S., & Elizabeth, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengiriman pada PT. X Cabang Cileungsi. *Cendekia: Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah*, 1(8), 492–501.

- Putri, A. R., & Sugiyanto. (2026). The Effects of Customer Trust, Service Quality, and Product Quality on Customer Loyalty: The Mediating Role of Customer Satisfaction at Rindah Catering. *The Future of Education Journal*, 5.
- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Rahardjo, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mangala Jaya Utama.
- Rajab, A., Chandra Kirana, K., & Septyarini, E. (2021). Peran Kecerdasan Emosional, Dukungan Organizational Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 4, 67.
- Riny, & Heryenzus. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Han Wijaya. *Scientia Journal*.
- Romdona, S., Senja Junista, S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. *Jisosepol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47.
- Saádi, A. (2025). Pengumpulan Data Yang Efisien pada Penelitian Tindakan Kelas: Teknik, Alat, dan Tantangan. *Al-Amin: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2, 90–108.
- Safitri, F., & Siska, E. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–31.
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102–110.
- Siahaan, E. J. K., & Hikmah. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Sirajuddin. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permai Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*.
- Subakti, M., Faizal, A., & Ainur Rofik, D. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 3(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tabah Akhiryan, M., & Arqy Ahmadi, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Telaumbanua, L. T., Waruwu, E., Halawa, F., Halawa, O., & Harefa, I. (2024). *Evaluasi Dampak Sistem Kompensasi Dan Benefit Terhadap Loyalitas Karyawan: Studi Kasus di UD Anugerah 99*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5).
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo*. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Widyaningtyas, D. P., Nila Fransiska, & Bonaventura Hendrawan Maranata. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 396–405.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2022). *A Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Worldview Journal*, 1(2).
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10.