

# ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT FAJAR BAHARI SEJAHTERA

Oleh :

<sup>1)</sup>Vita Mayang Sari

<sup>2)</sup>Soedarmanto

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati

Jl. Perak Barat. No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

[vmayangsari6@gmail.com](mailto:vmayangsari6@gmail.com)

[soedarmanto@stiamak.ac.id](mailto:soedarmanto@stiamak.ac.id)

## ABSTRAK

Sumber daya manusia termasuk faktor penting bagi organisasi atau bisnis untuk berkembang. Tanpa SDM atau SDM berkualitas buruk, sulit bagi sebuah bisnis untuk berfungsi dan berjalan dengan lancar, bahkan dengan sumber daya lainnya. Organisasi terbaik ialah organisasi yang memperhatikan kebutuhan karyawannya agar mereka nyaman bekerja disana. Produktivitas karyawan juga dihargai oleh perusahaan, karena seluruh karyawan tentu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karyawan berkontribusi lebih dari yang diharapkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fajar Bahari Sejahtera. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil sebanyak 35 responden. Yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan PT. Fajar Bahari Sejahtera. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pada uji hipotesis diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 15,322 > F_{tabel} 2,89$  sehingga variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Bahari Sejahtera. Dan secara parsial variabel kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung} 0,866 < t_{tabel} 2,039$  sehingga variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 4,119 > t_{tabel} 2,039$  dan variabel motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 3,718 > t_{tabel} 2,039$ . Dan hasil pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,597 atau 59,7%.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi, Produktivitas karyawan

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia termasuk faktor penting bagi organisasi atau bisnis untuk berkembang. Tanpa SDM atau SDM berkualitas buruk, sulit bagi sebuah bisnis untuk berfungsi dan berjalan dengan lancar, bahkan dengan sumber daya lainnya. Organisasi terbaik ialah organisasi yang memperhatikan kebutuhan karyawannya agar mereka nyaman bekerja disana. Produktivitas karyawan juga dihargai oleh

perusahaan, karena seluruh karyawan tentu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karyawan berkontribusi lebih dari yang diharapkan perusahaan.

Menurut (Handoko, 2001:218) produktivitas ialah ukuran penggunaan tenaga kerja didalam perusahaan, biasanya dikatakan sebagai rasio hasil yang tercapai dan sumber daya yang dikeluarkan. Produktivitas erat kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas. (Siagian, 2008:15) merumuskan definisi produktivitas tenaga kerja sebagai berikut: ``Produktivitas adalah peningkatan fasilitas yang ada dengan segera menghasilkan (output) sebaik mungkin, dan kemampuan untuk memanfaatkan infrastruktur secara optimal. Perbandingan output dan input yang dihasilkan oleh pekerja. Hanya pemangku kepentingan perusahaan yang dapat menentukan apa yang dianggap sebagai input dan output dari karyawan. Karyawan dianggap produktif jika mampu melaksanakan tugas yang diserahkan sesuai dengan permintaan dan tepat waktu. Produktivitas juga berkaitan dengan penghargaan, disiplin kerja dan motivasi.

Pemberian kompensasi yang sesuai termasuk cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Mereka menginginkan kompensasi yang mereka terima untuk menutupi kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, pakaian dan perumahan. Perusahaan mana pun harus berhati-hati untuk memastikan bahwa kompensasi minimum yang dibayarkan dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Ini berjalan seiring dengan penurunan produktivitas ketika kebutuhan dasar pekerja tidak terpenuhi. Imbalan yang adil serta wajar cukup penting agar karyawan merasa didukung oleh perusahaan. Secara umum pegawai berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kumulatif sebanyak karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Imbalan pegawai berkaitan erat dengan ekspektasi produktivitas suatu organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2016:335) Sinambela, ``Disiplin kerja ialah kesediaan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, konsisten, dan menuruti peraturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya". Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat pada suatu perusahaan atau institusi dalam hal keberhasilan meraih target yang dibuat oleh organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mampu mencapai efisiensi kerja yang maksimal dengan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna tercapainya disiplin waktu, disiplin atau produktivitas yang tinggi. Hanya orang yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja

Motivasi termasuk faktor yang menentukan produktivitas kerja seorang pegawai. Motivasi adalah apa yang mengilhami, membimbing dan menopang tingkah laku manusia agar mereka berjuang dan bersemangat demi tercapainya hasil yang maksimal. Motivasi mengidentifikasi keadaan yang dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Pencapaian produktivitas yang tinggi memerlukan kedekatan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja. Tingkat produktivitas Anda sangat ditentukan oleh motivasi kerja Anda. Mengetahui motivasi dan motivasi apa yang diinginkan karyawan Anda dapat membantu Anda mengembangkan strategi untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Hasibuan, 2008). Karyawan harus mau mencapai potensi maksimalnya, karena motivasi kerja sangat mempengaruhi etos kerja dari pegawai yang mempunyai potensi untuk mencapai hasil yang optimal (Ekaningsih, 2012).

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan secara bersamaan?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, ada beberapa tujuan diadakannya penelitian ini antara lain:

1. Guna mencari tahu apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas karyawan.
2. Guna mencari tahu apakah disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.
3. Guna mencari tahu apakah ada pengaruh antara motivasi dengan produktivitas karyawan.
4. Guna mencari tahu apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan secara bersamaan.

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi instansi  
Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk menambah produktivitas karyawan dalam hal kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Serta dapat mempertimbangkan untuk memperbaiki sumber daya manusia (SDM) yang ada.
2. Bagi STIAMAK Barunawati Surabaya  
Hasil penelitian ini hendaknya menjadi dokumen perpustakaan yang bermanfaat bagi semua pihak dan dapat menjadi jalan bagi perguruan tinggi untuk mencari informasi tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan
3. Bagi peneliti  
Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, dapat menjadi acuan bagi peneliti saat memasuki dunia kerja.

## **II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.**

### **Deskripsi Teori**

#### **Sumber Daya Manusia**

Menurut (Muhammad Yusuf, 2016), pengetahuan pribadi terbagi jadi dua domain: pengetahuan mikro dan pengetahuan makro. Pengertian mikro sumber daya manusia ialah pemahaman tentang orang-orang yang bekerja untuk menjadi karyawan suatu organisasi dan biasa disebut sebagai pekerja, pekerja manual, pekerja kerah putih, buruh, dll. Konsep sumber daya manusia dalam arti makroskopis merupakan rakyat suatu negara yang telah memasuki usia kerja, baik yang tidak bekerja maupun yang bekerja.

#### **Kompensasi**

(Hasibuan, 2017:119) berpendapat balas jasa menjelaskan segala pendapatan berbentuk uang maupun barang yang didapat secara langsung maupun tidak langsung berupa balas jasa atas jasa yang diberikan oleh seorang pegawai kepada suatu instansi. Menurut (Nurcahyo, 2015), konsep kompensasi didasarkan pada gagasan bahwa karyawan bertanggung jawab untuk memenuhi harapan karyawan, memenuhi kebutuhan, kinerja yang memuaskan, dan mencapai serta menyelaraskan tujuan strategis perusahaan.

#### **Disiplin Kerja**

(Mangkunegara, 2015), menjelaskan bahwa pada dasarnya disiplin merupakan kemampuan mengatur diri untuk menghindari perilaku tidak pantas. Disiplin kerja termasuk perpaduan antara

penghargaan, loyalitas, taat pada peraturan tertulis serta tidak tertulis yang berlaku, mampu untuk menegakkannya, serta penerimaan hukuman (Ardana dalam Arsyad : 201).

### **Motivasi**

(Sutrisno, 2010; 109) menjelaskan motivasi adalah peran yang mendukung seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dipelukan. Maka motivasi sering dipahami sebagai faktor yang memotivasi seseorang. Selanjutnya (Strooner dalam Notoatmojo, 1998 : 115), menerangkan motivasi adalah apa yang menyebabkan dan menopang tindakan dan tindakan seseorang.

### **Produktivitas**

Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk melakukan tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya serta ketepatan waktu, sehingga penggunaan tenaga kerja yang efektif serta efisien didalam perusahaan penting untuk meningkatkan efisiensi, efektif serta efisien secara seluruh (Hanaysha, 2016). Menurut (Daryanto, 2012:1), produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara output (jumlah barang dan/atau jasa yang dihasilkan) dan sumber daya (jumlah tenaga kerja, modal, tanah), energi, dan lain-lain) untuk menghasilkan hasil yang baik.

### **Kerangka Berpikir**

#### **Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Karyawan**

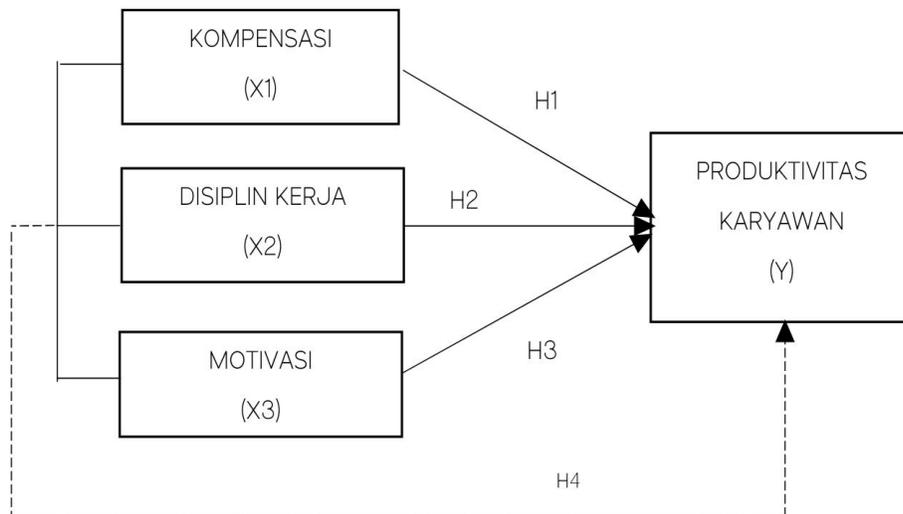
Kompensasi termasuk simbol hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusianya yang dapat memotivasi seseorang untuk lebih produktif dalam bekerja guna mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Semakin tinggi perusahaan membayar, semakin tinggi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Sebaliknya jika pemberian upah tidak sesuai maka tidak akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, bahkan dapat menurunkan semangat dan semangat kerja mereka.

#### **Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Karyawan**

(Hasibuan dalam Sinambela, 2016:335) menyatakan “Disiplin kerja ialah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, berkesinambungan dan bekerja sesuai aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja termasuk faktor yang menentukan produktivitas kerja. Disiplin yang tinggi akan timbul semangat kerja dan semangat juang yang tinggi. Kuantitas serta kualitas pekerja akan lebih baik serta dapat diselesaikan tepat waktu.

#### **Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Karyawan**

Motivasi dapat mendorong munculnya tindakan dan upaya baru di tempat kerja. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk fokus pada pekerjaannya untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja yang baik secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dan motivasi yang buruk dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan.



**Gambar 2.1 Model Analisis**  
**Sumber : peneliti**

**Keterangan :**

- : Secara Parsial
- - - - - : Secara Simultan

**Hipotesis :**

- H1 : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Fajar Bahari Sejahtera.
- H2 : Disiplin diduga kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Fajar Bahari Sejahtera.
- H3 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Fajar Bahari Sejahtera.
- H4 : Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Fajar Bahari Sejahtera.

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif , populasi penelitian ini ialah seluruh staf PT. Fajar Bahari Sejahtera, total 35 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh karyawan akan dijadikan sampel

**Definisi Operasional Variabel**

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan salah satu hubungan perusahaan dengan karyawan, dengan memberikan kompensasi membuat karyawan merasa diperhatikan dan hal tersebut adalah salah satu cara untuk mencapai keselarasan tujuan perusahaan, menurut (Hasibuan, 2017:119). Indikator kompensasi yaitu :

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Insentif
- d. Asuransi keselamatan kerja
- e. Jaminan sosial tenaga kerja

- f. Cuti karyawan
  - g. Tunjangan hari besar keagamaan
  - h. Family gathering
  - i. Fasilitas yang memadai
2. Displin Kerja (X2)
- Sikap sedia dan rela pegawai PT Fajar Bahari Sejahtera untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja yaitu :
- a. Tingkat absensi
  - b. Jam kerja
  - c. Ramah terhadap sesama karyawan
  - d. Bersikap sopan dan patuh kepada atasan
  - e. Menangani tugas yang diberikan
  - f. Menjaga keamanan dan ketertiban dilingkungan perusahaan
3. Motivasi (X3)
- Faktor yang mendorong karyawan PT Fajar Bahari Sejahtera untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Indikator motivasi yaitu :
- a. Kebutuhan
  - b. Penghargaan
  - c. Pengajuan
  - d. Keadaan kerja yang aman
  - e. Jalinan kerja yang harmonis
  - f. Keadaan lapangan kerja
  - g. Kompensasi
  - h. Supervisi yang baik
  - i. Jaminan pekerjaan
  - j. Tanggung jawa
4. Produktivitas Karyawan (Y)
- Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan gagal mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah contoh indikator tersebut :
- a. Meminimalisir kesalahan pekerjaan
  - b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
  - c. Mencapai target
  - d. Komunikasi
  - e. Pengetahuan bisnis perusahaan
  - f. Tepat waktu
  - g. Kehadiran

### **Teknik Analisis Data**

1. Uji Kualitas Data
- a. Uji Validitas
- Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas dipergunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Bisa dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menjelaskan sesuatu yang diukur dari kuesioner tersebut. Setiap penyusunan instrumen dalam

penelitian selalu mempertimbangkan beberapa pertimbangan seperti apa yang ingin diukur, apakah data yang dikumpulkan berkaitan dengan sifat atau karakteristik yang diinginkan dan perbedaan skor diukur.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:7) menjelaskan uji reliabilitas ialah sarana untuk mengukur kuesioner sebagai indeks suatu variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel serta dapat dipercaya apabila respon seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten. Alat yang andal dan dapat dipercaya juga akan mendapatkan data yang andal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Pengujian normatif digunakan untuk dapat memeriksa data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu data variabel terikat dan variabel bebas yang dipergunakan berdistribusi normal, didalam penelitian ini digunakan uji analisis statistik yaitu uji Kolmogrov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas termasuk skenario statistik dimana terdapat keterkaitan sempurna antara variabel bebas serta variabel terikat. Multikolinearitas peningkat parameter perkiraan sehingga bisa jadi penyebab kurangnya signifikan antara variabel penjelas walaupun model yang dipergunakan benar. Aturan didalam multikolinearitas ialah jika nilai VIF melalui  $<10$ , hal ini berarti bahwa hasil regresi mengandung multikolinearitas (Montgomery, 2001).

c. Uji Heteroskedastisitas

(Gujarati, 2006) mengatakan jika heteroskedastisitas member arti bahwa didalam suatu model terdapat residual atas observasi yang berbeda. Penelitian terbaik tentunya tidak mengundang heteros- kedastisitas. Didalam uji ini, permasalahan timbul dari variasi sata cross section yang dipergunakan. Sehingga uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji terdapat ketidakcocokan residual dari satu penelitian ke penelitian lainnya.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dipergunakan buat mengenali korelasi antara serangkaian informasi obsrvasi dan informasi time series ataupun cross sectional. Terbentuknya autokorelasi menimbulkan Uji F serta Uji T jadi tidak akurat. Buat mengetahui autokorelasi, bisa dicoba dengan memakai uji Durbin Watson ( DW). Bila angka DW sebesar  $<1,10$  hingga terjalin autokorelasi, bila diantara 1, 10–1, 54 hingga tanpaikesimpulan, bila diantara 1, 55–2, 46tidak terdapat autokorelasi, bila diantara 2, 46–2, 9itanpaikesimpulan serta bila 2, 9 terdapat autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini dipergunakan dengan mengaitkan 2 ataupun lebih variabel leluasa antara variabel dependen(Y) serta variabel independen(X), metode ini dipergunakan buat mengenali kuatnya ikatan antara sebagian variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ialah dimana keputusan dapat diambil dengan cara menganalisis data informasi yang di dapat dari responden dan dapat diukur dengan menggunakan sebagai berikut :

- a. Uji F (Uji Simultan) dalam penelitian ini uji F dipakai untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Membandingkan nilai sig dengan nilai probabilitas. Jika  $\text{sig} < 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka variabel X1,X2 dan X3 simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y. Jika  $\text{sig} > 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka variabel X1, X2 dan X3 simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

- b. Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y). Membandingkan nilai sig dengan nilai probabilitas. Jika  $\text{sig} < 0,05$  dan  $\text{thitung} > \text{ttabel}$ , maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Jika  $\text{sig} > 0,05$  dan  $\text{thitung} < \text{ttabel}$ , maka variabel X tidak berpengaruh.
- c. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar keahlian variabel independen menarangkan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik bila diatas 0,5 sebab nilai R square berkisar antara 0-1.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan sebagai pengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

##### a. Uji Validitas Kompensasi sebagai X1

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas (X1) Kompensasi**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	1	0,498	0,334	Valid
	2	0,685	0,334	Valid
	3	0,616	0,334	Valid
	4	0,648	0,334	Valid
	5	0,685	0,334	Valid
	6	0,717	0,334	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari data tabel 4.8 di atas dapat dilihat nilai Corrected Item-Total Correlation setiap item dengan memperoleh nilai total dari tabulasi responden. Dengan dibuktikan oleh hasil uji validitas menggunakan SPSS pada variabel kompensasi(X1) dapat disimpulkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berdasarkan uji sig. 0,05. Sehingga disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0,334$  ( $r_{tabel}$ ).

##### b. Uji Validitas Disiplin Kerja X2

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (X2) Disiplin Kerja**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,788	0,334	Valid
	2	0,766	0,334	Valid
	3	0,838	0,334	Valid
	4	0,836	0,334	Valid
	5	0,811	0,334	Valid
	6	0,896	0,334	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari data tabel 4.9 di atas dapat dilihat nilai Corrected Item-Total Correlation setiap item dengan memperoleh nilai total pada tabulasi dari jawaban responden. Dengan dibuktikan oleh hasil uji validitas menggunakan SPSS pada variabel disiplin kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji sig. 0,05. Sehingga disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung > 0,334 (r tabel).

c. Uji Validitas Motivasi sebagai X3

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas (X3) Motivasi**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	1	0,859	0,334	Valid
	2	0,919	0,334	Valid
	3	0,862	0,334	Valid
	4	0,862	0,334	Valid
	5	0,753	0,334	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari data tabel 4.10 di atas dapat dilihat nilai Corrected Item-Total Correlation setiap item dengan memperoleh nilai total pada tabulasi dari jawaban responden. Dengan dibuktikan oleh hasil uji validitas menggunakan SPSS pada variabel motivasi (X3) dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji sig. 0,05. Sehingga disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung > 0,334 (r tabel).

d. Uji Validitas Produktivitas Karyawan Sebagai Y

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas (Y) Produktivitas Karyawan**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas karyawan	1	0,920	0,334	Valid
	2	0,925	0,334	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari data tabel 4.11 di atas dapat dilihat nilai Corrected Item-Total Correlation setiap item dengan memperoleh skor total pada tabulasi dari jawaban responden. Dengan dibuktikan oleh hasil uji validitas menggunakan SPSS pada variabel produktivitas karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji sig. 0,05. Sehingga disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung > 0,334 (r tabel).

2. Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas (X1) Kompensasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach's Alpha 0,702 yang artinya  $> 0,70$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi(X1) dinyatakan reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 4.13 Uji Reliabilitas (X2) Disiplin Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach's Alpha 0,885 yang artinya  $> 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan reliabel.

c. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X)

**Tabel 4.14 Uji Reliabilitas (X3) Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach's Alpha 0,900 yang artinya  $> 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X3) dinyatakan reliabel.

d. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

**Tabel 4.15 Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Karyawan**  
**Reliability Statistics**

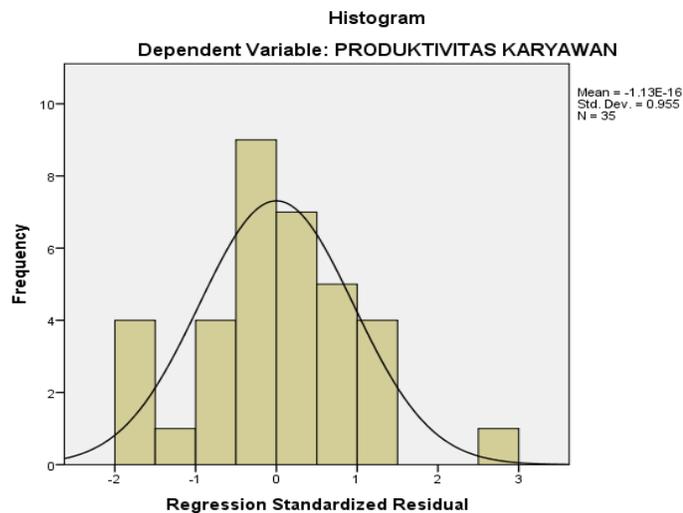
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	2

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach's Alpha 0,824 yang artinya  $> 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Produktivitas Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

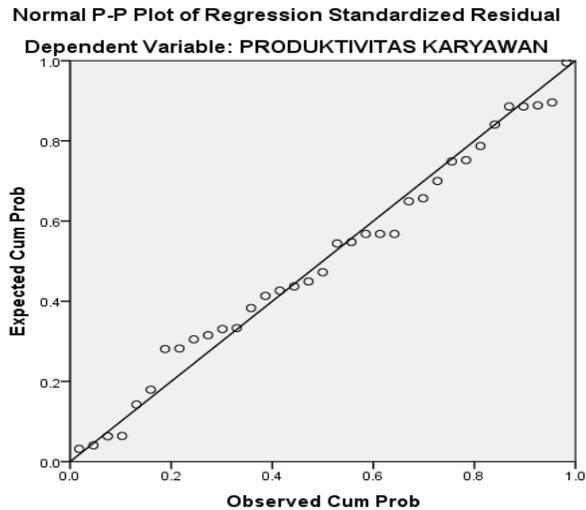
a. Uji Normalitas



**Gambar 4.2 Grafik Histogram**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data dengan 35 koresponden tersebut membentuk seperti lonceng yang artinya garis tersebut menunjukkan normal.



**Gambar 4.3 Grafik P-Plot**  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data dengan 35 koresponden tersebut menunjukkan normal. Karena garis diagonal atau grafik histogramnya mengikuti arah diagonalnya sehingga dapat dikatakan normal. Jika garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menyebar dan tidak mengikuti arah diagonalnya maka dikatakan tidak normal.

**Tabel 4.16 Kolmogorov-Smirnoff One Sample-Test  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.00430136
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.086
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.593
Asymp. Sig. (2-tailed)		.873

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa data dengan 35 responden tersebut menunjukkan normal. Sesuai dengan syarat pengujinya yaitu dapat dikatakan normal jika ilai Asymptotic Significance > 0,05. Sehingga dapat dilihat dari gambar di atas nilai Asymptotic Significance adalah 0,873 > 0,05.

b. Uji Multikolineritas

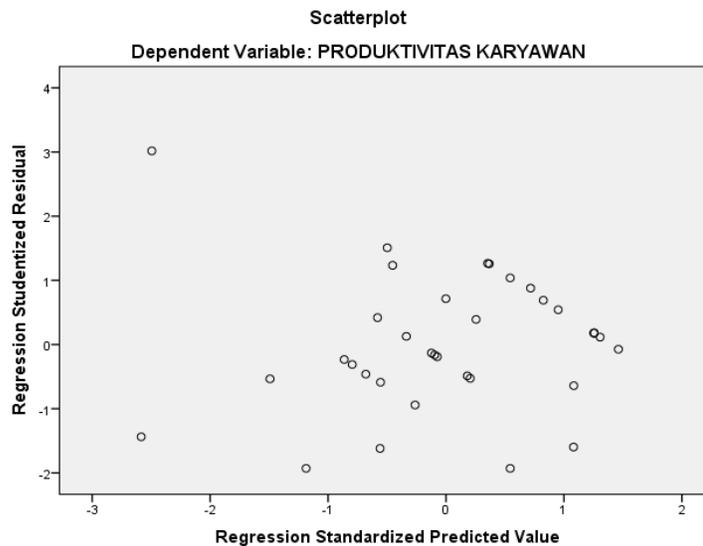
**Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KOMPENSASI	.651	1.535
DISIPLIN KERJA	.874	1.144
MOTIVASI	.651	1.537

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa jika nilai VIF  $< 10$  dan toleransi value  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolineritas. Data diatas menunjukkan nilai VIF (X1) 1,535 dengan toleransi 0,651 (X2) 1,144 dengan toleransi 0,874 dan (X3) 1,537 dengan toleransi 0,651 , sehingga hasil uji SPSS data diatas dikatakan tidak terjadi multikolineritas karena (X1)  $1,535 < 10$  toleransi  $0,651 > 0,1$  , (X2)  $1,144 < 10$  toleransi  $0,874 > 0,1$  dan (X3)  $1,537 < 10$  toleransi  $0,651 > 0,1$ .

c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari gambar 4.4 dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut menyebar di antara angka "0" yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda  
 a. Hasil Analisis Regrasi Linier Berganda

**Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.619	1.762		-.352	.728
<sup>1</sup> KOMPENSASI	-.063	.073	-.122	-.866	.393
DISIPLIN KERJA	.217	.053	.502	4.119	.000
MOTIVASI	.233	.063	.525	3.718	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.18 dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$= -0,619 + (-0,063) + 0,217 + 0,233$$

Keterangan :

- 1) Jika ( $\beta_0$ ) = 0,619, apabila variabel independen bernilai 0 maka nilai dependen PT. Fajar Bahari Sejahtera sebesar 0,619 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Jika ( $\beta_1$ ) = -0,063 maka hubungan kompensasi dengan produktivitas karyawan berbanding terbalik. Apabila kompensasi menurun maka produktivitas karyawan akan meningkat begitupun sebaliknya apabila kompensasi naik maka produktivitas karyawan akan turun.
- 3) Jika ( $\beta_2$ ) = 0,217 maka hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan searah. Apabila disiplin kerja meningkat maka produktivitas karyawan akan meningkat juga begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka produktivitas pegawai menurun juga.
- 4) Jika ( $\beta_3$ ) = 0,233 maka hubungan motivasi dengan produktivitas karyawan searah. Apabila motivasi naik maka produktivitas karyawan naik begitupun sebaliknya apabila motivasi turun maka produktivitas karyawan menurun.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.558	1.052

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.19 diatas diketahui nilai R square nya 0,597 atau 59,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan diantara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y sebesar 59,7 % dan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

**Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan ANOVA<sup>a</sup>)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	50.850	3	16.950	15.322	.000 <sup>b</sup>
Residual	34.293	31	1.106		
Total	85.143	34			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.20 pada penelitian menggunakan SPSS versi 20.0 memperoleh nilai ANOVA dengan nilai Fhitung = 15.322 dengan nilai signifikansinya 0,000. , df1 = 3 dan df2 = 31, maka diperoleh Ftabel dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= f(k ; n - k) \\
 &= f(3 ; 35 - 3) \\
 &= f(3 ; 32) \\
 &= 2,90
 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : Jumlah variabel independen (variabel X)

n : Jumlah responden

Sehingga didapatkan nilai Fhitung 15,322 > Ftabel 2,90. Dapat disimpulkan nilai sig. Kompensasi(X1) disiplin kerja(X2) dan motivasi(X3) terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 0,000<0,05 dan Fhitung 15,322>Ftabel 2,90, hal tersebut membuktikan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

kompensasi(X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) secara simultan.

b. Uji t (Parsial)

**Tabel 4.22 Hasil Uji t (parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.619	1.762		-.352	.728
1 KOMPENSASI	-.063	.073	-.122	-.866	.393
DISIPLIN KERJA	.217	.053	.502	4.119	.000
MOTIVASI	.233	.063	.525	3.718	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.21 pada penelitian variabel menggunakan SPSS versi 20.0 diperoleh nilai thitung = -0,866 dan nilai signifikan 0,393 maka diperoleh ttabel dengan memakai rumus :

$$\begin{aligned}
 t &= t(a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,025 ; 35 - 3 - 1) \\
 &= t(0,025 ; 31) \\
 &= 2,039
 \end{aligned}$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel independen (variabel X)

n = Jumlah responden

a = 0.05 : 2 = 0,025

Sehingga didapatkan hasil nilai thitung  $-0,866 < ttabel 2,039$ . Dapat disimpulkan nilai sig. Kompensasi (X1) terhadap produktivitas karyawan(Y) adalah sebesar  $0,393 > 0,05$  dan thitung  $-0,866 < ttabel 2,039$ , hal tersebut membuktikan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang menyatakan variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan(Y).

Pada variabel disiplin kerja didapatkan hasil nilai thitung  $4.119 > ttabel 2,039$ . Dapat disimpulkan nilai signifikan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) ialah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan thitung  $4.119 > ttabel 2,039$ , hal tersebut membuktikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menyatakan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

Pada variabel motivasi didapatkan hasil nilai thitung  $3.718 > ttabel 2,039$ . Dapat disimpulkan nilai sig. motivasi (X3) terhadap produktivitas karyawan(Y) ialah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan thitung  $3.718 > ttabel 2,039$ , hal tersebut membuktikan bahwa  $H_a$  diterima

dan H0 ditolak yang menyatakan variabel motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera**

Dari hasil penelitian dan uji t yang sudah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil kompensasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera. Dengan dibuktikan oleh uji t yang bertanda negatif dengan nilai thitung = -0,866 dan nilai signifikan 0,393. Dapat disimpulkan bahwa ada tanda negatif berarti hubungan kompensasi dengan produktivitas karyawan berlawanan arah. Apabila kompensasi naik maka produktivitas karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera akan menurun begitupun sebaliknya apabila kompensasi naik maka produktivitas karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera akan menurun.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak ada pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riyadi (2011) dan Mutmainah (2013) yang menunjukkan kompensasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak hanya untuk mencari kompensasi. Artinya kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena dimana kompensasi yang meningkat maka produktivitas karyawan malah akan menurun.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera**

Dari hasil penelitian serta uji t yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) di PT. Fajar Bahari Sejahtera. Dengan dibuktikan oleh uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung 4.119 dan nilai signifikan 0,000. Dapat dikatakan bahwa ada tanda positif berarti hubungan disiplin kerja dan produktivitas karyawan searah. Apabila disiplin kerja meningkat maka produktivitas karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera akan meningkat begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja turun maka produktivitas karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera akan menurun juga.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Hasibuan (2009) dimana variabel disiplin kerja yang bersifat ekonomis mempunyai pengaruh signifikan dan pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) yang artinya apabila disiplin kerja bertambah maka produktivitas karyawan akan bertambah.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji t yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) di PT. Fajar Bahari Sejahtera. Dengan dibuktikan oleh uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung 3.718 dan nilai signifikan 0,001. Dapat disimpulkan bahwa ada tanda positif berarti hubungan motivasi dan produktivitas karyawan searah. Apabila motivasi meningkat maka produktivitas karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera akan meningkat begitupun sebaliknya apabila motivasi menurun maka produktivitas karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera akan menurun juga.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Omollo (2015) menilai bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai jika imbalan yang diterima sepadan dengan beban kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dimana apabila motivasi meningkat maka produktivitas karyawan akan meningkat.

## **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Fajar Bahari Sejahtera**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji F yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) serta motivasi (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Fajar Bahari Sejahtera. Dengan dibuktikan oleh uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung} = 15,322$  dengan nilai signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) hipotesis yang teruji dan diterima dalam penelitian ini. Arah positif menunjukkan peningkatan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi PT. Fajar Bahari Sejahtera yang akan menyebabkan meningkatnya produktivitas karyawan PT. Fajar Bahari Sejahtera secara bersamaan. Hasil determinasi ( $R^2$ ) yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 59,7 % produktivitas karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Variabel kompensasi (X1) nilai t hitung  $-0,866 < t_{tabel} 2,039$  dengan nilai sig. sebesar  $0,393 > 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menyatakan variabel kompensasi(X1) secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan(Y) di PT. Fajar Bahari Sejahtera.
2. Variabel disiplin kerja(X2) nilai t hitung  $4,119 > t_{tabel} 2,039$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang menyatakan variabel disiplin kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan(Y) di PT. Fajar Bahari Sejahtera.
3. Variabel motivasi (X3) nilai t hitung  $3,718 > t_{tabel} 2,039$  dengan nilai sig. sebesar  $0,001 > 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang menyatakan variabel motivasi (X3) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan(Y) di PT. Fajar Bahari Sejahtera.
4. Variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi(X3) nilai  $F_{hitung} 15,322 > F_{tabel} 2,89$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menyatakan variabel kompensasi(x1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan(Y) di PT. Fajar Bahari Sejahtera.

### **Saran**

1. Untuk perusahaan diharapkan lebih meningkatkan lagi mengenai kompensasi seperti : tunjangan yang sesuai dengan jabatan karyawan, kedisiplinan seperti : absensi menggunakan finger print agar lebih akurat dan memberi motivasi kepada pegawai agar lebih semangat lagi dalam bekerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan dengan menilai variabel penelitian lain yang dapat digunakan untuk menilai peningkatan produktivitas karyawan selain variabel-variabel dari penelitian di atas.

### **DAFTAR REFERENSI.**

Validitas, U. (2013). Reliabilitas. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel X,2

Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.

Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Banten: Unpam Press

- Hamid, H.Abdul. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Banjarmasin: BDK Banjarmasin Kemenag
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 1-2.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1).
- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456-466.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.