

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

*Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu*

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Kartika Dwi Arisanti, 2019)	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan (Santiago&Syahnur, 2019)	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1),Lingkungan Kerja (X2),Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Permodalan Nasional Madani (persero) cabang padang (Franz Zella, 2018)	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1),Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Adipura Santosa Surakarta (Nur Ismatul Maulida, 2018)	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Stres Kerja (X4) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI cabang Manado (Billy Tamarindang, 2017)	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya (Adi Robith Setiana, 2017)	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso (Ida, dkk, 2017)	Variabel Independen : Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Persamaan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Ida Ismawati dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat persamaan pada variabel bebasnya yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja, dan persamaan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, serta metode penelitian yang digunakan sama yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan pada peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ismawati dengan rencana penelitian penulis adalah pada objek penelitian terdahulu yaitu pada karyawan bagian produksi PT. Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso sedangkan objek penelitian penulis yaitu pada karyawan produksi PT. Agregat Prima Indonesia.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Disiplin Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya mencerminkan bahwa seseorang tersebut memiliki disiplin yang baik. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan baik.

Menurut Singodimejo (2002) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta adanya sanksi bagi yang melanggar sesuai aturan yang berlaku.

### **2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, adanya aturan yang tertulis yang telah disepakati bersama.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, perlunya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, misalnya : saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.

### **2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki empat indikator yaitu :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah tebiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja yakni taat terhadap cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

## **2.2.2 Motivasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Badrudin (2013) motivasi adalah suatu hal yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan tingkah laku yang lebih khusus pada waktu tertentu.

Menurut Sardiman (2011) berpendapat bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Kasmir (2015), motivasi merupakan dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas motivasi adalah suatu kondisi dalam diri seseorang yang menggerakkan individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan.

#### **2.2.2.2 Teori Motivasi**

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) mengidentifikasikan lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

1. Fisiologis (*physiological needs*). Meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan lainnya.
2. Rasa aman (*safety needs*). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial (*social needs*). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan (*esteem needs*). Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori ERG Alderfer (2007), mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness need*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.
3. Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (*growth need*), Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Menurut Federick Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti :

1. Kompensasi
2. Kondisi kerja
3. Tunjangan
4. Hubungan dengan atasan

Sedangkan motivasi intrinsik ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti :

1. Kepuasan kerja

2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Tanggung jawab.

### **2.2.2.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2017) Faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu :

#### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- Keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- Keinginan untuk dapat memiliki, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong prang untuk mau bekerja.
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja.

#### **2. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor tersebut adalah :

- Kondisi Lingkungan Kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- Kompensasi yang memadai, sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.
- Supervisi yang baik, tujuannya untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- Status dan Tanggung Jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- Peraturan yang Fleksibel, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

#### **1.2.2.4 Indikator Motivasi**

Menurut Federick Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) untuk mengukur motivasi terdapat beberapa indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

##### **1. Kompensasi**

Dalam hal ini apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

##### **2. Kondisi kerja**

Kondisi kerja yang memiliki fasilitas keselamatan kerja yang memadai akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman.

### 3. Tunjangan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan masa tua (BPJS) kepada karyawan.

### 4. Hubungan dengan atasan

Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada bawahan agar semangat kerja.

Sedangkan motivasi intrinsik antara lain :

#### 1. Kepuasan kerja

Bila karyawan puas dengan gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan tersebut akan lebih semangat lagi dalam bekerja.

#### 2. Prestasi kerja yang diraih

Dengan adanya prestasi, akan membuat bekerja melebihi prestasi yang dicapai

#### 3. Peluang untuk maju

Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik.

#### 4. Tanggung jawab

Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin.

## **1.2.3 Kinerja Karyawan**

### **1.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam

kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Menurut Suyadi (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam sebuah perusahaan.

### **1.2.3.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Hasibuan, 2011) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Misalnya:

1. Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
2. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Pengalaman kerja, pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
5. Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.

6. Motivasi, kemampuan untuk berupaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal, merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan. Misalnya:

1. Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
2. Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.
3. Lingkungan kerja, suatu faktor yang langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
4. Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
5. Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

### **1.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2009) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja, merupakan tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b) Kuantitas Kerja, merupakan kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas dan hasil yang telah ditugaskan oleh perusahaan.
- c) Waktu Kerja, merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.
- d) Kerja Sama, kemampuan seorang karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **1.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2011), hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Disiplin harus dimiliki setiap karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi, disiplin juga merupakan acuan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan oleh perusahaan, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi adalah salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif dalam mendukung meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frans dan Maria (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

PT.Permodalan Nasional Madani bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

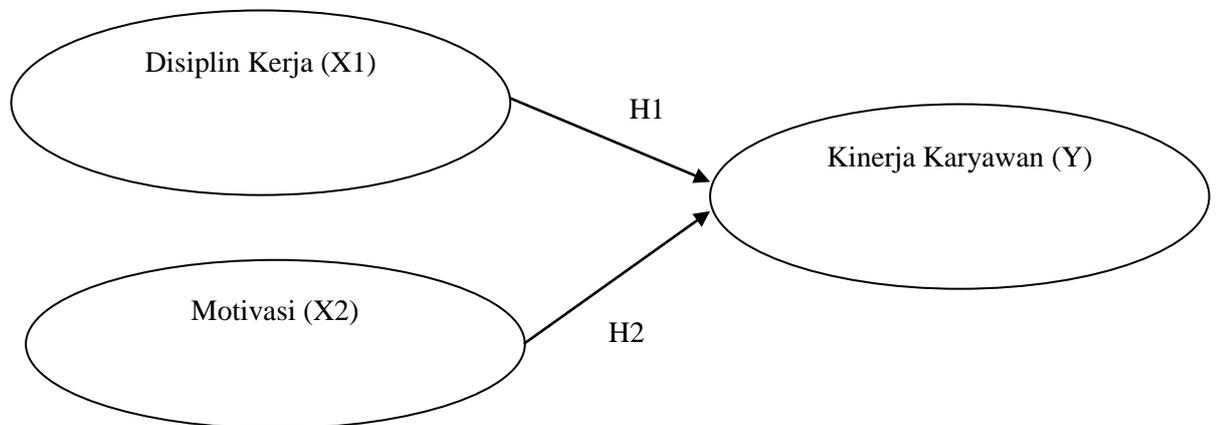
Dalam menjalankan suatu organisasi karyawan merupakan kunci utama, oleh sebab itu sumber daya manusia sangatlah penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik akan mampu membantu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi sangat berperan penting dalam hal ini bagi karyawan karena dengan adanya motivasi karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja. Pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sebuah tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Jika motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan pun juga akan tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (persero) cabang nganjuk menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.4 Kerangka Konseptual**

Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh sikap disiplin dan motivasi dari karyawan tersebut, jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi begitu juga dengan motivasi, jika pemberian motivasi tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan kerangka konseptual adalah sebagai berikut :



*Gambar 2.1 Kerangka Konseptual*

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.