

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kerja karyawan

Guntur ari saputra¹, Muhammad ali yusuf², Muhammad faisal yunas³

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Jakarta

gunturarisaputra29@gmail.com, maliyusuf2312@gmail.com, yunasmf@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Baruna Ujan Mas. Konteks penelitian ini menekankan pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor konstruksi. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif asosiatif kausal dengan 40 responden yang diambil menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda (uji t, uji F, dan koefisien determinasi) menggunakan SPSS 26. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Penelitian ini menekankan perlunya membangun kepemimpinan yang efektif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat budaya tempat kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kualitas Kerja.

1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut organisasi untuk adaptif dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis. Kualitas kerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan strategi organisasi, terutama di industri konstruksi yang menuntut ketepatan waktu, koordinasi tim, dan efisiensi operasional. Kualitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi, yang secara simultan membentuk perilaku kerja dan produktivitas (Gibson et al., 2021 Robbins & Judge, 2020).

Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan karyawan. Penelitian Apriyanto (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan mendorong karyawan mencapai target (Pancasil et al., 2020). Sementara itu, budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya loyalitas dan kolaborasi (Tutu et al., 2022).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel ini mempengaruhi kinerja atau kualitas kerja (Mila et al., 2022). Namun, sebagian besar kajian berfokus pada sektor manufaktur atau jasa, sementara studi pada konteks industri konstruksi lokal masih terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model pengaruh terhadap kualitas kerja.

Kondisi ini relevan dengan situasi di PT Baruna Ujan Mas, perusahaan konstruksi di Jakarta Timur, yang menghadapi tantangan mempertahankan disiplin waktu, stabilitas performa, dan inisiatif kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi masalah pada aspek kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi yang memengaruhi kualitas kerja.

Penelitian ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memengaruhi kualitas kerja karyawan PT Baruna Ujan Mas. Hasilnya diharapkan dapat memajukan teori manajemen SDM, sekaligus rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja di sektor konstruksi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) di PT Baruna Ujan Mas. Seluruh 40 karyawan tetap dijadikan responden menggunakan teknik *sampling* jenuh. Instrumen penelitian berdasarkan indikator tiap-tiap variabel. Validitas kuesioner

dievaluasi menggunakan korelasi Pearson, menghasilkan nilai r-tabel sebesar 0,312 ($df = 38, \alpha = 0,05$). Validitas ditentukan jika r-hitung melampaui r-. Cronbach's Alpha digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas, dengan $\alpha > 0,60$ menunjukkan reliabilitas. Metode analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi standar (misalnya, Kolmogorov-Smirnov), Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda setelah melewati uji asumsi klasik: multikolinearitas (VIF dan Toleransi), heteroskedastisitas (uji Glejser), dan autokorelasi (Durbin-Watson). Pengaruh variabel dianalisis melalui uji F (simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi (R²). Data diolah dengan SPSS 26.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, termasuk agregat semua klaim dalam penelitian. Validitas pernyataan dalam penelitian ini dinilai menggunakan sampel 40 responden, yang memungkinkan perhitungan nilai r tabel dengan derajat kebebasan $df = 40-2 = 38$. Nilai r tabel adalah 0,312, dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $< 0,05$, yang berarti pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $> 0,05$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas

variabel	pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
X1 pengaruh gaya kepemimpinan	1	0,846	0,312	valid
	2	0,945	0,312	valid
	3	0,937	0,312	valid
	4	0,880	0,312	valid
	5	0,920	0,312	valid
	6	0,858	0,312	valid
	7	0,772	0,312	valid
	8	0,824	0,312	valid
	9	0,841	0,312	valid
	10	0,793	0,312	valid
X2 motivasi kerja	1	0,506	0,312	valid
	2	0,688	0,312	valid
	3	0,555	0,312	valid
	4	0,650	0,312	valid
	5	0,603	0,312	valid
	6	0,661	0,312	valid
	7	0,516	0,312	valid
	8	0,668	0,312	valid
	9	0,621	0,312	valid
	10	0,631	0,312	valid
	11	0,718	0,312	valid
	12	0,718	0,312	valid
X3 budaya organisasi	1	0,969	0,312	valid
	2	0,960	0,312	valid
	3	0,935	0,312	valid
	4	0,944	0,312	valid
	5	0,903	0,312	valid
	6	0,923	0,312	valid
	7	0,895	0,312	valid

	1	0,862	0,312	valid
	2	0,862	0,312	valid
Y kualitas kinerja karyawan	3	0,848	0,312	valid
	4	0,844	0,312	valid
	5	0,874	0,312	valid
	6	0,871	0,312	valid

Nilai r yang diproyeksikan untuk setiap pernyataan melampaui nilai r tabel, memvalidasi semua variabel. Dengan demikian, semua pernyataan instrumen berlaku untuk analisis data.

Uji Reabilitas

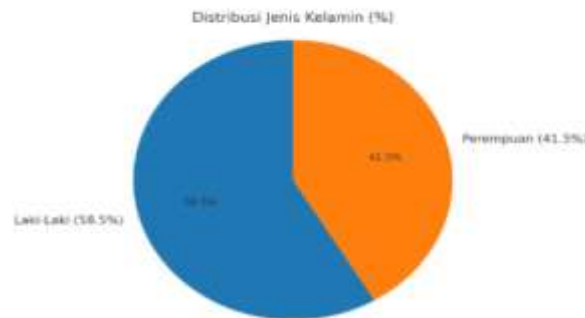
Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan keandalan suatu instrumen, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak boleh digunakan sebagai alat pengumpul data (kuesioner) jika instrumen tersebut sudah dianggap reliabel. Jika temuan untuk setiap variabel melebihi 0,6, variabel tersebut dianggap reliabel.

Tabel 2. Uji Reabilitas

variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Alpha	Cronbach	Keterangan
gaya kepemimpinan	0,960	0,60		Reliabel
motivasi kerja	0,863	0,60		Reliabel
budaya organisasi	0,973	0,60		Reliabel
kualitas kerja karyawan	0,92	0,60		Reliabel

Tabel Statistik Reliabilitas SPSS 26 menunjukkan Cronbach's Alpha di atas 0,6. Dengan demikian, semua variabel merupakan variabel yang reliabel dalam penelitian ini.

Karakteristik Responden



Gambar 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Sebanyak 24 dari 40 responden (58,5%) adalah laki-laki, sedangkan sisanya 16 orang (41,5%) adalah perempuan.



Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang digunakan sebanyak 40 orang, yang terdiri dari berbagai rentang usia. Responden dengan usia 24 tahun dan 23 tahun merupakan yang terbanyak, masing-masing sebanyak 6 orang atau sekitar 14,6% dari total responden. Disusul oleh usia 22, 25, 26, dan 27 tahun, masing-masing sebanyak 4 orang atau 9,8%. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif (20–28 tahun), sementara usia 31, 32, dan 43 tahun adalah yang paling sedikit, masing-masing hanya diwakili 1 responden (2,4%).



Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang digunakan sebanyak 40 orang, dengan variasi lama bekerja yang berbeda-beda. Kelompok responden terbesar, termasuk 16 individu atau sekitar 39% dari total, memiliki pengalaman kerja 1-2 tahun.

Kategori berikutnya adalah responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun dan 3–5 tahun, masing-masing sebanyak 10 orang atau 24,4%. Sebaliknya, responden yang memiliki lebih dari 5 tahun pengalaman profesional merupakan minoritas, yaitu hanya 5 orang atau sekitar 12,2% dari total responden.

Jumlah terbanyak dengan dasar data merupakan karyawan dengan masa kerja baru hingga menengah, yang mencerminkan dinamika tenaga kerja yang relatif masih dalam tahap awal atau pengembangan karier.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik mengevaluasi kemandirian instrumen dalam mengukur variabel penelitian secara akurat

Uji Normalitas

Uji normalitas memeriksa apakah distribusi residual model regresi normal. Kolmogorov–Smirnov digunakan untuk mengevaluasi. Jika Sig. melebihi 0,05, model memenuhi kondisi normal.

Data berdistribusi normal jika hasil uji Kolmogorov-Smirnov memiliki $P\text{-value} > 0,05$.

Data berdistribusi normal jika hasil uji Kolmogorov-Smirnov memiliki $P\text{-value} < 0,05$.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29205271
Most Extreme Differences	Absolute	,244
	Positive	,244
	Negative	-,181
	Test Statistic	,244
	Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	,200

Berdasarkan Tabel 1, uji Kolmogorov-Smirnov, data berdistribusi normal dengan nilai Sig. 0,200, yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika variabel bebas memiliki korelasi linear sangat tinggi, yang dapat menurunkan ketepatan estimasi koefisien. Model regresi tidak mengalami multikolinearitas jika hasil deteksi menunjukkan nilai $Tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	24,751	,895		27,647	,000		
	X1	,019	,008	,231	2,273	,029	,808	1,238
	X2	,027	,020	,141	3,356	,008	,808	1,237
	X3	,091	,010	,825	8,990	,000	,993	1,007

Tabel 2 menunjukkan tidak ada korelasi atau multikolinearitas dalam model regresi variabel independen. Variabel-variabel (X1, X2, X3, dan Y) model ini tidak memiliki multikolinearitas, karena nilai $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10,0$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mendeteksi ketidaksetaraan varians pada semua residual variabel prediktor. Pengujian dilakukan dengan metode Glejser atau analisis grafik scatterplot. Model bebas heteroskedastisitas apabila nilai $Sig. > 0,05$ pada setiap variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,205	,667		-,308	,760
	X1	,000	,006	-,013	-,073	,942
	X2	,011	,015	,144	,782	,439
	X3	-,002	,008	-,053	-,317	,753

Berdasarkan Tabel 4.20, uji heteroskedastisitas membuktikan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, karena nilai $Sig.$ untuk semua variabel lebih besar dari 0,05.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan korelasi residual lintas waktu, yang dapat mengganggu keandalan model. Pengujian menggunakan statistik Durbin–Watson, dengan kriteria rentang 1,5–2,5.

Tabel 6. Uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,836 ^a	,699	,674	,40793	1,906

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Nilai Durbin-Watson (DW)

memiliki rentang antara 0 hingga 4. Pada model ini, nilai Durbin-Watson = 1,906, yang berada dalam rentang 1,5 hingga 2,5, artinya: Model regresi memenuhi independensi residual karena tidak memiliki autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini merupakan prosedur statistik untuk menilai kebenaran dugaan awal (hipotesis) berdasarkan data empiris. Dalam penelitian kuantitatif, langkah ini digunakan untuk memutuskan apakah hubungan atau pengaruh

yang diestimasi dalam model regresi dapat diterima secara ilmiah. Prinsipnya, pengujian dilakukan dengan membandingkan bukti empiris dari data terhadap kriteria penerimaan yang ditetapkan sebelumnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda menguji berapa banyak faktor independen yang memengaruhi satu variabel dependen. Metode ini membantu menentukan arah hubungan serta besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas (Fajarsari, 2020).

Tabel 7. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,751	,895		27,647	,000
	X1	,019	,008	,231	2,273	,029
	X2	,027	,020	,141	3,356	,008
	X3	,091	,010	,825	8,990	,000

a. Dependent Variable: Y

Model regresi SPSS adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data (sesuai data deskriptif dan statistik yang Anda lampirkan), persamaan regresi dapat dituliskan sebagai:

$$Y = 24,751 + 0,19X_1 + 0,27X_2 + 0,91X_3$$

Konstanta (a = 24,751) Apabila variabel (X1), (X2), dan (X3) diasumsikan bernilai nol, nilai (Y) adalah sebesar 24,751 satuan. Ini merupakan nilai dasar sebelum dipengaruhi oleh ketiga variabel independen.

Koefisien X1 (b₁ = 0,19) Dengan koefisien positif, Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan.

Koefisien X2 (b₂ = 0,27) Dengan koefisien 0,27, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif paling besar terhadap Kualitas Kerja.

Koefisien X3 (b₃ = 0,91) Dengan koefisien 0,91, yang berarti setiap kenaikan satu satuan akan menaikkan Kualitas Kerja sebesar 0,91 satuan. Meskipun positif, pengaruh ini adalah yang terkecil dan tidak signifikan secara statistik.

Koefisien Determinasi

R² adalah indikator kekuatan prediksi model regresi. Nilai R² yang mendekati 1 menunjukkan model sangat baik dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan nilai yang rendah menunjukkan kelemahan model. Adjusted R² memberikan ukuran yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas, sehingga lebih akurat karena akan menurun apabila penambahan variabel tidak memberi kontribusi signifikan (Santoso, 2023).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,836 ^a	,699	,674	,40793	1,906

Nilai R Square (R²) untuk regresi linier berganda adalah 0,699. Nilai R Square = 0,699 menunjukkan bahwa 69,9% variasi variabel dependen dapat dijelaskan. Sisanya, 30,1%, disebabkan oleh faktor-faktor di luar paradigma penelitian ini.

Uji F

Menurut Sugiyono (2022), uji F berfungsi untuk menilai apakah variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat. Hipotesis diterima apabila Fhitung > Ftabel dan Sig. < 0,05, yang menunjukkan pengaruh signifikan. Jika tidak, hipotesis ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	13,890	3	4,630	27,825	,000 ^b
	Residual	5,991	36	,166		
	Total	19,881	39			

Pada tabel uji F di atas, H₀ ditolak dan H_{a1} diterima karena nilai F hitung sebesar 27,825 melampaui nilai F tabel 2,859 signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Di PT Baruna Ujan Mas, X₁, X₂, dan X₃ memengaruhi Y secara simultan. Model regresi ini cocok untuk mengungkap hubungan antarvariabel tersebut.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Santoso, 2023). Pengaruh dianggap signifikan jika Sig. < 0,05 atau thitung > ttabel. Jika tidak, pengaruhnya dianggap tidak signifikan.

$$df = n - kdf = n - k$$

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,751	,895		27,647	,000
	X ₁	,019	,008	,231	2,273	,029
	X ₂	,027	,020	,141	3,356	,008
	X ₃	,091	,010	,825	8,990	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan hasil uji signifikansi parsial setiap variabel:

X₁ positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT Baruna Ujan Mas, karena nilai thitung (2,273) > ttabel (1,688) dan sig. 0,029 < 0,05.

X₂ positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT Baruna Ujan Mas. Ini ditunjukkan oleh nilai thitung (3,356) > ttabel (1,688) dan sig. 0,008 < 0,05.

X₃ positif signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT Baruna Ujan Mas. Ini didukung oleh thitung (8,990) > ttabel (1,688) dan sig. 0,000 < 0,05.

4. Kesimpulan

Studi ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memengaruhi kualitas kerja karyawan PT Baruna Ujan Mas. Ketiga elemen ini juga berkontribusi besar. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan motivasi kerja, dan penguatan budaya organisasi yang positif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas kerja, khususnya di sektor konstruksi. Implikasi praktisnya, perusahaan dapat memprioritaskan pengembangan kepemimpinan, sistem penghargaan yang memotivasi, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif untuk mempertahankan kinerja optimal. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian pada konteks industri lain atau menambahkan variabel mediasi dan moderasi untuk memahami mekanisme pengaruh secara lebih mendalam.

Referensi

- Anita Yolanda (2024) "Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pada universitas Tjut Nyak dhien Medan"
- Apriyanto. (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Media Pressindo.
- Dedi Saputra, Ryani Dhyana Parashakti, Didin Hikmah Perkasa (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan"
- Edi Sugiyono, Rita Rahajeng S (2020) "Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variable intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020"

5. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
6. Kartono dalam Herawati & Ranteallo (2020:5) "indikator Gaya Kepemimpinan".
7. Muhammad Fais Fahmi, Cablullah Wibisono, Bambang Satriawan (2020) " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang"
8. Mulyadi, Sih Minarsih Hartati, Siswoyo Haryono (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen Pt. (Persero)"
9. Mila, F. S., Musfiroh, T. H., & Swasti, D. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 45–5.
10. Pancasila, B., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2), 312–.
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
12. Robbins dalam Eni Purwaningsih, dkk. (2020:108), "indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi". *Jurnal kelola*, November.
13. Sandi, N., & Maulana, M. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 33–42.
14. Tutu, S. O., Adams, M., & Nartey, E. (2022). Organizational Culture and Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100., 10(1), 15
15. Wartana (dalam Sisca, et a., 2020:60) "Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan produktifitas kerja pegawai kantor kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias " *Jurnal Kelola*, November.