

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Roma Budianto^{1*}, La Sudarman²

¹⁾Universitas Terbuka, Samarinda, Indonesia

²⁾Politeknik Baubau, Baubau, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 24 Juli 2023

Revised: 27 Desember 2023

Accepted: 2 Januari 2024

DOI : 10.57151/jeko.v3i1.250

KEYWORDS

Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan ; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja

Organizational Culture; Employee Performance; Job Satisfaction ; Work Motivation

CORRESPONDING AUTHOR

Nama : Roma Budianto

Address : Balikpapan, Indonesia

E-mail : romabudianto@gmail.com

sudarmanla132@gmail.com

ABSTRACT

Sumber daya manusia adalah pilar penting bagi sebuah perusahaan karena kualitasnya akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas operasinya. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan beberapa cara, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Jika ketiga variabel tersebut dimiliki oleh para pekerja, maka kinerja karyawan organisasi tersebut dapat digolongkan baik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Triatra Sinergia Pratama Site Batu Kajang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *purposive sampling* dimana sebanyak 70 orang karyawan dipilih sebagai sampel penelitian dan dilakukan pengumpulan data menggunakan kuisioner melalui google form. Teknik analisis data yang digunakan berupa analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS IBM 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu memberikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan menerapkan budaya organisasi yang baik terhadap karyawannya.

Human resources are an important pillar for a company because their quality will have an impact on the efficiency and effectiveness of its operations. The quality of human resources can be measured in several ways, such as work motivation, job satisfaction, and organizational culture. If these three variables are owned by workers, then the performance of the organization's employees can be classified as good. The purpose of this research is to determine the influence of work motivation, job satisfaction, and organizational culture on employee performance at PT. Triatra Sinergia Pratama Site Batu Kajang. The data collection technique used a purposive sampling technique where 70 employees were selected as research samples and data was collected using a questionnaire via Google Form. The data analysis technique used is multiple linear analysis with the help of SPSS IBM 25.0 software. The research results show that the variables of work motivation, job satisfaction, and organizational culture partially and simultaneously have a positive influence on employee performance. The results of this research found that to improve employee performance, companies need to provide work motivation, job satisfaction and implement a good organizational culture towards their employees.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan untuk adanya rasa tanggung jawab dalam perencanaan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dimulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan karir setiap individu karyawan serta menciptakan pola pikir kreatif untuk mengembangkan perusahaan. Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan orang-orang yang berperan aktif sebagai penggerak kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan para pekerja yang berkualitas tinggi serta dikelola dengan profesional maka dapat mengimbangi kebutuhan, tuntutan, dan kemampuan organisasi (Paais, 2020). Manusia sebagai penggerak organisasi merupakan aspek yang paling penting karena kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada individu yang bekerja untuk perusahaan itu. Untuk memenuhi tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas harus menjalankan kewajibannya (Triany, et al., 2022). Pada umumnya eksekutif organisasi mempunyai harapan bahwa setiap pekerja akan berhasil menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Tujuan dari sebuah organisasi yaitu bagaimana tujuan yang sudah dirumuskan dapat terwujud. Dalam mewujudkan sebuah tujuan dari organisasi maka dibutuhkan karyawan yang andal sesuai dengan bidang keahliannya. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai jika pemimpin dan karyawan memiliki sudut pandang yang sama dalam memecahkan masalah. Pola pikir yang seragam bersamaan dengan komitmen dan loyalitas terhadap tanggung jawab perusahaan akan memudahkan kontrol kerja oleh pimpinan yang secara bersamaan dapat dilakukan koordinasi, motivasi, bimbingan serta arahan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, disebutkan bahwa kinerja yang optimal ditentukan oleh sumber daya manusia (Putri, et al., 2022). Alasan untuk ini adalah bahwa sumber daya manusia membuat tujuan organisasi yang diinginkan lebih mungkin untuk dicapai. Ada masalah sumber daya manusia nasional karena banyak orang yang tidak memanfaatkannya dengan baik. Masih ada orang di dunia kerja yang kurang motivasi, cepat menyerah atau sayangnya frustrasi, dan sulit bertahan dengan tugas yang diberikan sampai selesai. (Laras, & Susanti, 2021)

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, seperti dikemukakan (Nugroho & Permatasari, 2022). Hasil yang didapatkan dari pelaksanaan wewenang dan kewajiban masing-masing dengan tujuan untuk mencapai visi misi perusahaan dengan tidak melanggar aturan moral dan etika yang berlaku merupakan salah satu definisi untuk kinerja (Melati et al., 2022).

Hasil kerja, ketepatan waktu, dan ketergantungan dari karyawan adalah semua metrik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan (Nuraeni, 2022). Tiga indikator kinerja karyawan adalah pendekatan paling sederhana untuk menganalisis bagaimana kinerja orang-orang di perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, menurut (Laras & Susanti, 2021) budaya organisasi, motivasi, dan apa yang diperoleh pekerja dari perusahaan atau organisasi adalah semua elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Cara pekerja sehari-hari beroperasi mungkin memberikan informasi tentang kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi. Siklus kerja internal perusahaan, atau budaya perusahaan, memengaruhi kinerja karyawan (Sihombing & Batoebara, 2019).

Budaya perusahaan adalah aset berharga. Budaya perusahaan yang benar dianggap mampu mengarahkan perilaku semua anggota organisasi ke arah tujuan yang dimaksud. Karyawan pada perusahaan dengan budaya kerja yang kuat berdedikasi tinggi, berorientasi pada hasil, terus mengembangkan dan selalu menjaga eksistensi perusahaan (Laras & Susanti, 2021). Menurut (Susanti, 2022), budaya organisasi adalah pemahaman dan praktik bersama dari prinsip-prinsip dan nilai-nilainya sampai pada titik di mana mereka menjalani kehidupan mereka sendiri dan menjadi landasan norma-norma perilakunya untuk menangani jumlah dan kompleksitas pekerjaan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuannya. Secara khusus, kerjasama, kepemimpinan, dan fitur organisasi, serta prosedur administrasi yang relevan akan membentuk budaya suatu perusahaan (Burhanuddin et al., 2018). Menurut penelitian (Dunggio, 2020; Jufrizen, & Rahmadhani, 2020; Muis et al., 2018; Rosvita et al., 2017), budaya perusahaan dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang menjelaskan fenomena ini. Namun penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Sari Girsang, 2019; Ikhsan, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi internal dan eksternal merupakan dua bentuk motivasi karyawan yang mempengaruhi kinerja, seperti yang dikemukakan oleh (Lao., 2018). Baik pengaruh internal maupun eksternal dapat memengaruhi tingkat motivasi seseorang. Motivasi internal, di sisi lain, dihasilkan secara independen dari pengaruh luar. Menurut (Putu et al., 2019), motivasi sangat penting untuk kesuksesan. Motivasi seseorang dapat didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang mendorong mereka menuju keinginan suatu tujuan (Agus, 2016), seperti yang dikemukakan oleh (Simamora., 2014) dapat dikatakan bahwa inilah yang dimaksud dengan motivasi. Tingkat motivasi intrinsik pekerja telah terbukti berdampak besar terhadap kinerja organisasi (Caissar, et al, 2022; Rozali & Kusnadi, 2020; Sembiring, 2020; Sembiring et al., 2021). Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh risiko kerja karyawan yang harus dilakukan pemantauan secara berkala (Laras & Susanti, 2021). Namun penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Tanjung & Manalu, 2019; Julianry et al., 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari respon emosional karyawan dalam menanggapi keberhasilan kerja. Bentuk emosi yang diberikan oleh karyawan dalam menyikapi hasil dari pekerjaannya merupakan definisi singkat tentang kepuasan kerja. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi. Ada sejumlah variabel yang memengaruhi kepuasan karyawan, ini termasuk gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan peluang untuk berkembang dalam karir (Susanto, 2019; Indrasari, 2017). Suasana kerja yang

menyenangkan akan memberikan dorongan motivasi kerja pada karyawan. Selaras dengan hal tersebut akan tercipta kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan yang baik pula. Beberapa kondisi tersebut dapat mendukung karyawan memberikan respon positif dalam pelaksanaan pekerjaan yang dengan ini dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut telah mengalami kepuasan kerja. Menurut (Susanto, 2019), kepuasan kerja adalah bentuk keberhasilan karyawan baik secara kuantitas atau kualitas dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Namun penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Fitri, 2021; Azhari et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

PT. Triatra Sinergia Pratama merupakan anak perusahaan PT. United Tractors Pandu Engineering (PATRIA) dan merupakan bagian dari PT. Astra Internasional. Bisnis PT. Triatra Sinergia Pratama bergerak dalam perdagangan produk Patria, baik di pasar domestik maupun internasional. Patria sendiri adalah produsen alat berat dan pemimpin dalam bidang manufaktur dan teknik di Indonesia, dan dapat menyesuaikan produknya sesuai dengan kebutuhan aplikasi pelanggan. PT. Triatra Sinergia Pratama juga merupakan distributor resmi untuk merek-merek seperti Powerscreen, TEREX MPS, Allight Sykes Pump, dan MB Crusher untuk wilayah Indonesia. Bisnis pertambangan sekarang ini tengah menjadi bidang usaha yang sangat diminati, sehingga dapat mendukung arah perkembangan bisnis yang semakin berkembang pesat. Perluasan ini didukung oleh bertambahnya perusahaan *star-up* yang memilih untuk bergerak di bidang alat berat sebagai pemenuhan permintaan bisnis pertambangan baik dalam skala kecil atau besar. Karena pertumbuhan yang signifikan ini, maka ketersediaan sumber daya manusia yang signifikan diperlukan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang optimal, diperlukan peningkatan yang dapat menjaga dan membantu optimalisasi kinerja karyawan. PT. Triatra Sinergia Pratama Site Batu Kajang sendiri membutuhkan adanya budaya perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena membuat mereka termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Dalam budaya perusahaan terdapat nilai-nilai implementasi budaya yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan sehingga penilaian kinerja lebih objektif dan terukur, serta parameternya dapat di akses oleh semua karyawan, sehingga para karyawan akan berlomba-lomba untuk mencapai kinerja terbaiknya sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian ini diberi judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triatra Sinergia Pratama Site Batu Kajang" yang disandarkan dari beberapa uraian di atas. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa apakah faktor-faktor yang telah disebutkan pada penelitian terdahulu dapat memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Terkait hal tersebut dibutuhkan pengerucutan dalam memodelkan hubungan dengan dipilihnya faktor di atas ke dalam dua variabel besar yang saling berhubungan. Dimana analisa yang akan dikenakan pada variabel bebas diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dipilih motivasi, kepuasan dan budaya perusahaan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

METODE

Menurut Sugiyono (Sugiono, 2017) dikatakan bahwa metode survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari suatu tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, yaitu dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen). Teknik pengumpulan data adalah tentang siapa sumbernya, alat yang digunakan, dan cara pengumpulan data tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer sebagai sumber data dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data. Populasi yang digunakan adalah sebanyak 70 orang karyawan yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Triatra Sinergia Pratama Site Batu Kajang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja sebagai variabel *independen* (bebas) serta kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* (terikat).

Teknik analisis data berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Gozali (2011) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk (Gozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Uji asumsi klasik diantaranya :uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis, untuk memastikan apakah persamaan pada model regressi dapat diterima secara ekonometrika (Purba et al., 2021). Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini. Analisis regressi linear berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Beberapa pengaruh yang dihasilkan dari hasil pengolahan data 1) pengaruh positif dan signifikan 2) pengaruh positif dan tidak signifikan 3) pengaruh negative dan signifikan serta 4) pengaruh negative e dan tidak signifikan (Purba et al., 2021).

Serta uji hipotesis berupa uji t dan uji F dan uji koefisien determinasi. Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat didapat dengan melakukan uji t. Jika hasil uji t didapat nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dilakukan uji F. Berdasarkan uji F, jika nilai F Hitung > F Tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan secara simultan (serempak) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji koefisien determinasi (adjusted R square) bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Rentang nilai persentase hasil uji koefisien determinasi adalah berada pada rentang diatas nol persen sampai dengan dibawah 100% (Purba et al., 2021). Selain itu, uji korelasi pearson menggunakan bantuan software SPSS IBM 25.0. Uji korelasi Pearson digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

HASIL & PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan persamaan korelasi berdasarkan hasil angket data pada tiap variabel dengan total pertanyaan sebanyak 78 item yang dibagikan kepada 70 responden untuk tujuan mengumpulkan tanggapan mereka. Alat yang dikenal sebagai SPSS IBM 25.0 digunakan untuk melakukan perhitungan momen produk *Pearson* dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut adalah hasil uji validitas pada setiap variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Jumlah item	Rata-rata Validitas	Reliabilitas
1	Motivasi Kerja	15	0.5048	0.788
2	Kepuasan Kerja	18	0.6964	0.934
3	Budaya Organisasi	35	0.4573	0.884
4	Kinerja Karyawan	10	0.5115	0.687

Sumber : Data diolah, 2023

Valid tidaknya item dalam instrument penelitian ditentukan dengan menggunakan perbandingan nilai setiap pernyataan item dengan nilai total. Semua koefisien pernyataan harus berjumlah lebih dari tingkat signifikansi pernyataan agar dianggap sah. Tingkat signifikansi untuk evaluasi ini adalah 5%. Jika r hitung lebih besar dibandingkan r tabel, maka proposisi tersebut benar (Ghozali, 2013). Rata-rata nilai r estimasi tiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari nilai r hitung, hal ini menunjukkan nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,2352.

Keseragaman pada berbagai ukuran atau pada banyak perangkat pengukuran adalah uji reliabilitas utama. Reliabilitas mengukur seberapa mirip hasil yang diperoleh ketika tes diberikan kepada individu yang sama dalam situasi yang sama. Hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama menunjukkan penelitian berkualitas tinggi, begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2013). Jika interval kepercayaan untuk kuesioner lebih dari 0,6 (atau 60%) hasilnya dapat dipercaya (Ghozali, 2013). Tabel 1 menunjukkan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yang lebih dari 0,60, yang menunjukkan bahwa data ini dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dipastikan bahwa hasil persamaan regresi untuk masing-masing variabel akan akurat dan konsisten di masa mendatang. Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk dapat memastikan hal tersebut dan uji asumsi klasik dilakukan dalam urutan berikut: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013)

Uji Normalitas

Dalam model regresi, uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara teratur. Keberhasilan model regresi bergantung pada normalitas atau kedekatan dengan normalitas distribusi data. Normalitas data dapat diuji dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika distribusi variabel konsisten mencapai nilai probabilitas signifikan di atas 0,05, distribusi variabel tersebut dianggap terdistribusi normal (Nanincova, 2019)

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66568558
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.052
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2023

Dari data *output* SPSS hasil uji normalitas yang ditampilkan pada (tabel 2) menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 sehingga data dinyatakan terdistribusi normal berdasarkan ketentuan bahwa nilai probabilitas signifikan berada di atas 0,05.

Uji Multikoloniearitas

Model regresi yang tepat dicirikan dengan tidak adanya hubungan antar variabel independen sehingga harus dilakukan Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen. Proses mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui menggunakan nilai Tolerance dan VIF (Variation Inflation Factor) dengan ketentuan tingkat toleransi lebih tinggi dari 0,10 atau dalam nilai VIF dinyatakan bahwa $VIF \leq 10$.

Tabel 3. Hasil Uji Multikoloniearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.794	2.851		5.190	.000		
	Motivasi Kerja	.175	.050	.351	3.475	.001	.660	1.515
	Kepuasan Kerja	.086	.038	.261	2.262	.027	.506	1.975
	Budaya Organisasi	.062	.027	.269	2.312	.024	.497	2.014

Sumber : Data diolah, 2023

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3, jenis regresi yang digunakan tidak menunjukkan multikolinearitas; nilai toleransi menunjukkan angka 0.660, 0.506 dan 0.497 secara berurutan dan VIF 1.515, 1.975, dan 2.014.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Park membantu menilai heteroskedastisitas. Untuk menilai heteroskedastisitas, bandingkan masing-masing signifikansi output SPSS variabel independen dengan ambang batas signifikansi penelitian (0,05 atau 5%). Heteroskedastisitas mensyaratkan setiap variabel lebih kecil

dari 0,05. Menurut (Sugiyono., 2013) menyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada jika signifikansi melebihi 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	0.068	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0.157	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.587	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2023

Menurut analisis heteroskedastisitas melalui uji park, semua variabel independen dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas karena masing-masing nilai pada variabel berada diatas ambang batas, yakni berada di atas 0,05.

Uji Hipotesis Partial (Uji-t)

Sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh (Ghozali, 2013), uji-t dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel bebas dan terikat. Uji ini diperlukan agar dapat diketahui apakah faktor-faktor yang dipilih memiliki kontribusi terhadap variabel terikat. Tabel 5 berikut menunjukkan hasil tes tersebut:

Tabel 5. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.794	2.851		5.190	.000
Motivasi Kerja	.175	.050	.351	3.475	.001
Kepuasan Kerja	.086	.038	.261	2.262	.027
Budaya Organisasi	.062	.027	.269	2.312	.024

Sumber : Data diolah, 2023

Menggunakan Uji-t akan didapatkan signifikansi dari masing-masing hipotesis secara parsial, hipotesis tersebut adalah H_1 , H_2 , dan H_3 . Ketentuannya, jika nilai signifikan menghasilkan nilai kurang 0,05 maka hipotesis tersebut dinyatakan signifikan. Pada tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel motivasi, kepuasan dan budaya organisasi secara berurutan adalah 0,001, 0,027 dan 0,024. Ditinjau dari nilai yang didapat, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Jika uji-t dilakukan dengan mencari hubungan masing-masing variabel bebas dan terikat secara linier, maka fungsi uji-F adalah untuk mengetahui bagaimana variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesisnya signifikan, uji F dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dari data. Tabel 6 menunjukkan hasil uji ANOVA eksplorasi ini, juga dikenal sebagai "F-test".

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	614.780	3	204.927	27.585	.000 ^b
Residual	490.306	66	7.429		
Total	1105.086	69			

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai signifikan pada Tabel 6 adalah 0,000, yang jelas lebih kecil dari 0,005. Ditentukan bahwa secara bersama-sama variabel bebas memberikan dorongan perubahan pada variabel terikat secara pasti dan signifikan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Penggambaran variabel dependen oleh variabel independen disusun dalam sebuah model yang kemudian di analisis. Seberapa baik model tersebut memberikan gambaran variabel dependen dapat

diketahui dari nilai koefisien determinasinya. Diambil rentan nilai antara 0 hingga 1 yang apabila nilai yang dihasilkan mendekati 1 maka model tersebut dinilai dapat memberikan representasi yang kuat terhadap variabel dependen dengan memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan dan berlaku sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati nol maka model tersebut dinilai lemah dalam menjelaskan variabel dependen, juga dikenal sebagai koefisien determinasi, dilakukan untuk menentukan seberapa baik model dalam menggambarkan variabel dependen (Ghozali, 2013)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.536	2.72560

Sumber : Data diolah, 2023

R^2 yang dikoreksi adalah 0,536, atau 53,60 persen, menurut tabel 7 output model ringkasan SPSS. Oleh karena itu, pergeseran dalam tiga variabel bebas—motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi—menjelaskan 53,60 persen variasi dalam variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sedangkan faktor lain menyumbang 46,40 persen sisanya (100% - 53,60 persen = 46,40 persen).

Uji Korelasi Pearson

Uji korelasi Pearson dapat digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tingkat hubungan antara variabel diverifikasi dengan analisis korelasi. Berikut ini adalah gambaran tingkat hubungan yang ditunjukkan oleh uji korelasi: tingkat hubungan dari 0,00 sampai 0,199 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat lemah; 0,20 sampai dengan 0,399, mewakili tingkat hubungan lemah; 0,400 sampai dengan 0,599, merupakan tingkat hubungan yang memadai; 0,60 hingga 0,799, mewakili tingkat hubungan yang kuat; dan 0,800 hingga 1,00, mewakili tingkat hubungan yang sangat kuat. Korelasi antar variabel ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
MotivasiKerja	Pearson Correlation	1	.527**	.540**	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.527**	1	.676**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.540**	.676**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.633**	.627**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara motivasi dan kinerja karyawan (63,30%), antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (62,70%), dan antara budaya organisasi dan kinerja (63,50%). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan, namun nilai korelasi Pearson untuk budaya organisasi adalah yang terbesar. Hal ini menunjukkan signifikansi yang lebih besar dari karakteristik yang berkaitan dengan budaya perusahaan di tiga variabel tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan ditemukan dengan koefisien jalur 0.351 yang positif, setelah melakukan analisis data. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah $(0.001) < (0.05)$, sehingga dari dua hipotesis yang diusulkan hipotesis H_0 tidak dapat diterima dan H_a dapat diterima. Hasil dari

penerimaan hipotesis H_a adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara linier, peningkatan nilai motivasi karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh (Caissar, et al 2022; Rozali & Kusnadi, 2020; Sembiring, 2020; Sembiring et al., 2021), penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah data diproses, nilai koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai 0,261 (positif), yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja akan mempengaruhi baik peningkatan maupun penurunan nilai kinerja karyawan. Karena nilai signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,027 di bawah 0.05, dari dua hipotesis yang diajukan diputuskan bahwa H_a dapat diterima dan H_0 tidak dapat diterima. Kepuasan karyawan saat bekerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian (Jufrizen, 2016 ; Arda, 2017; Rosmaini & Tanjung, 2019; Siagian & Khair, 2018 ;Adhan, et al, 2020) mendukung hasil penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil yang diperoleh dari pengolahan data, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur 0,069 (positif), menunjukkan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara linier. Nilai budaya organisasi akan menentukan nilai variabel kinerja karyawan. Dalam hal signifikansi pengaruh, nilai (0.024) kurang dari (0.05) menunjukkan bahwa H_0 tidak dapat diterima dan H_a dapat diterima. Dengan demikian, penerimaan hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan di sebuah perusahaan akan lebih baik bekerja jika faktor budaya organisasi ditingkatkan. Budaya perusahaan sangat memengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Dunggio, 2020; Muis et al., 2018; Rosvita et al., 2017).

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Jika menganalisis data yang sudah diolah, secara simultan masing-masing variabel pada tabel anova menunjukkan nilai sebesar 0.000 yang berarti secara bersamaan variabel X1, X2 dan X3 memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Y. Penjabaran dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: untuk variabel motivasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 63.30% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kemudian untuk variabel kedua kepuasan kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 62.70% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel terakhir budaya organisasi (X3) berkontribusi sebesar 63.50% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel termasuk ke dalam kategori yang kuat dengan yang paling kuat adalah variabel budaya organisasi dengan nilai korelasi *pearson* sebesar 63.50% diikuti dengan variabel motivasi kerja sebesar 63.30%, dan variabel terakhir dan sekaligus memberikan kontribusi paling kecil yaitu variabel kepuasan karyawan sebesar 62.70%. Secara bersamaan variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) memiliki nilai *Adjustment* koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0.536 atau 53.60% yang berarti bahwa ketiga variabel secara bersamaan memiliki pengaruh sebesar 53.60% sedangkan sisanya 46.40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Setelah melakukan pengolahan data dan analisis untuk menguji empat spekulasi berupa hipotesis, seluruh variabel bebas yang diteliti semuanya berperan dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Triatra Sinergia Pratama Site Batu Kajang. Kajian ini menyimpulkan bahwa dari keempat spekulasi yang diajukan dalam kajian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pelaksanaan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang kritis terhadap kinerja. Budaya organisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Secara simultan faktor motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi pada saat yang sama memiliki dampak kritis terhadap pelaksanaan kinerja karyawan dengan nilai *R Square* sebesar 53,60% yang berarti masih ada 47,40% variabel lain yang berpengaruh diluar penelitian ini. Kontribusi dari hasil penelitian ini adalah peneliti memberikan saran bahwa untuk dapat bersama-sama mencapai tujuan perusahaan baik karyawan dan pimpinan harus memiliki

kesinambungan dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan beberapa faktor yang secara langsung dapat memberikan pengaruh besar, seperti motivasi kerja, kepuasan pekerja dan budaya organisasi. Ketergantungan satu sama lain diharapkan dapat memberikan keselarasan di dalam bekerja hingga kerja sama dapat dijalin dengan baik dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih mudah. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Selain itu juga ditambahkan sampel yang lebih besar dan beberapa perusahaan yang tidak sejenis. Penelitian selanjutnya juga perlu menambahkan variabel intervening atau variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Agus, P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Burhanuddin, Supriyanto, A., & Adi, E. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan: Concept, Implementation, and Measurement Modelling Based on Development Research at School Contexts*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Aplikasi Multivariate dengan Proses SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikhsan, A. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 182. <https://doi.org/10.22441/jdm.v3i2.10204>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Irma Kusuma Fitri, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Lao., H. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Adminisrasi Bisnis*, 10(motivasi eksternal dan internal), 1–10.
- Laras, T., & Susanti, F. E. (2021). *the influence of organizational culture , work motivation and job satisfaction on employee performance in (survey on Cv . Kartika grup kecamatan wates , kulon progo district , yogyakarta*.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan

- Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2).
- Nugroho, M. N., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Nuraeni. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Paais, M. dan J. R. P. (2020). Effect of Motivation, Leasership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*. 7 (8), 577-588.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5, 5–24.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 3(3), 286–299.
- Putu, N., Laksmiari, P., & Ekonomi, J. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karywan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serri. *In Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>.
- Sari Girsang, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(17), 2.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). *Godensia Gering*, 2017. 1–16.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R%B (Ke-26)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Susanti, A., & K. (2022). Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 1–11.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Triany, V. M., Soherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>.