

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ADONARA BAKTI BANGSA JAKARTA PUSAT

Mita Sicillia¹, Ading Sunarto², Putri Nilam Kencana³

Universitas Pamulang, Banten

dosen02191@unpam.ac.id¹, dosen02153@unpam.ac.id², dosen01877@unpam.ac.id³

Submitted: 20th Aug 2021/ **Edited:** 28th Sept 2021/ **Issued:** 01st Oct 2021

Cited on: Sicillia, M., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ADONARA BAKTI BANGSA JAKARTA PUSAT. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 833-841.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on job satisfaction at PT. Adonara Bakti Bangsa either partially or simultaneously. The method used is the quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 115 respondents. Data analysis used validity test data, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that compensation has a significant effect on job satisfaction with the regression equation $Y = 26,290 + 0,517X_1$, the correlation coefficient value is 0.499, meaning that both variables have a fairly strong relationship with the coefficient of determination of 24.9% and hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(2,040 > 1,981)$. Motivation has a significant effect on job satisfaction with the regression equation $Y = 9.517 + 0.814X_2$, the correlation coefficient value is 0.682 meaning that both variables have a strong relationship with the coefficient of determination of 46.1% and hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.152 > 1.981)$. Compensation and motivation simultaneously have a significant effect on job satisfaction with the regression equation $Y = 6.401 + 0.173X_1 + 0.701X_2$. The value of the correlation coefficient is 0.696, meaning that the independent variable and the dependent variable have a weak relationship with the coefficient of determination of 24.9% while the remaining 75.1% is influenced by other factors. Hypothesis test of calculated F value $> F_{table}$ or $(52.668 > 2.69)$ thus H_0 is accepted and H_a is rejected. This means that there is a simultaneous significant influence between Compensation and Motivation on Job Satisfaction at PT. Adonara Bakti Bangsa.

Keywords : Compensation, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam keadaan pada saat pandemi Sumber Daya Manusia adalah kunci untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan juga meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan juga meningkatkan kemakmuran suatu negara, Covid -19 terus menyebar ke seluruh dunia dan itu menciptakan usaha yang signifikan untuk bagaimana melindungi sumber

daya manusia. Di dalam itu pemerintah menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas masih menjadi yang terpenting bagi pemerintah. Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini mengancam tersedianya pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat luas tidak hanya kepada masyarakat yang menghindar dari rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya karena takut tertular tetapi juga kapasitas fasilitas kesehatan yang ada juga semakin meningkat dengan meningkatnya jumlah dari pasien Covid-19.

Manajemen SDM adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan – tujuan organisasional. Dalam sebuah lingkungan di mana angkatan kerja terus bertambah, hukum berubah, dan kebutuhan – kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, manajemen SDM harus terus berubah dan berkembang. Hal ini sangat benar ketika manajemen beroperasi secara global. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja menurut Robbins (2015:415) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi akan mampu mengelola dalam team work dan koordinasi sehingga tujuan perusahaan dapat mudah tercapai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada manajer PT. Adonara Bakti Bangsa (ABB) diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi ketidakpuasan kerja karyawan hal tersebut dapat dilihat dari tingkat keluar masuknya karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, menunjukkan sebanyak 30 karyawan yang berhenti kerja di tahun 2020. Jika hal ini sering terjadi akan berdampak negatif bagi perusahaan dimana para pemimpin harus terus berproses kembali untuk memberikan pendidikan dan pelatihan karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik sehingga jika kondisi keluar masuknya karyawan terus berlanjut akan menghambat tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu : adanya keterlambatan proses pembayaran gaji pada pegawai atau karyawan (seharusnya diterima gaji tanggal 1 tapi kenyataannya baru di terima tanggal

3 di setiap bulannya, besaran upah lembur yang di terima oleh pegawai tidak sesuai dengan aturan di luar pekerjaan utama atau lembur (upah di berikan tidak perjam tetapi di berikan delapan jam), belum adanya kompensasi yang di berikan perusahaan kepada pegawai atau karyawan berupa kebutuhan primer. Kekecewaan pada segi kompensasi berdampak pada semangat dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai setiap target kerja yang dibebankan. Walaupun dampaknya belum membahayakan keberlangsungan roda perusahaan tetapi jika kondisi tersebut di biarkan bisa menjadi ancaman serius bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Adonara Bakti Bangsa terdapat temuan masalah yaitu tidak diberikannya kebutuhan fisiologis seperti pemberian uang makan, mess atau tempat tinggal karyawan. Perusahaan hanya memberikan pakaian atau seragam, berupa alat, permasalahannya perusahaan seharusnya memberikan makanan setiap hari nya kepada karyawan, jadi peraturan mengenai kewajiban pemberian makanan bagi pekerja yang mulai bekerja pukul 06:00 untuk shift 1 pagi untuk kerja 1 hari yaitu 8 jam, untuk shift 2 siang pemberian makanan pada pukul 15:00 sore dan untuk shift 3 malam pemberian makanan pada pukul 22:00 dan pada kondisi kerja yang tidak umum memang tidak ada. Oleh karena itu, perusahaan wajib memperhatikan kesehatan pekerjanya, dan juga karyawan lebih semangat dalam bekerja dan dalam keadaan sehat dalam menjalankan tugasnya.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang di terima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam bentuk uan atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Anwar prabu mangkunegara (2013:83) kompensasi adalah Merupakan sesuatu di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding, dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji di gunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Menurut hasibuan (2016:117) mendefinisikan “kompensasi adalah sesuatu yang di terima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja

mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Menurut Supryadi (2015:271) “Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang di terima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang di berikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan pengeluaran perusahaan untuk balas jasa kepada karyawan yang telah memberikan kinerjanya terhadap perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Danang Sunyoto (2016:11), Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:141), motivasi adalah hal yang menjadi penyebab, penyalurkan, dan pendukung perilaku manusia atau individu agar mau bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil (kinerja) yang optimal. Menurut Wijaya, T dan Andreani, F (2015:25) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Robbins (2015:170) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang di yakini seharusnya di terima. Menurut Mangkunegara (2015:117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

METODE PENELITIAN

Berikut ini dikemukakan metode penelitian yang digunakan, di antaranya:

1. Penelitian berbasis kuantitatif
2. Pembahasan dilakukan secara asosiatif

3. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda
4. Data diperoleh melalui sebaran kuesioner
5. Jumlah sampel sebanyak 115 karyawan
6. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Adonara Bakti Bangsa
7. Teknik sampel adalah sampel jenuh
8. Uji hipotesis terdiri dari uji individu, uji bersama-sama, dan uji determinan

HASIL PENELITIAN

Pendapat responden tentang variabel kompensasi

Dari hasil responden sebanyak 115 karyawan dapat disimpulkan bahwa persentase terbanyak pada jawaban setuju sebanyak 72%. Jika dilihat berdasarkan pernyataan kuesioner, skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan 7 “Selama bekerja di kantor saya mendapatkan jaminan keselamatan kesehatan dan keselamatan kerja” dengan skor 4,62 dimana karyawan menjadi semangat bekerja apabila pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan dengan baik.

Sedangkan untuk skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 9 “Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga” dengan skor 4,32. Hal ini berkaitan dengan factor pemberian kompensasi yaitu salah satunya pemberian tunjangan yang diterima karyawan dimana hanya berdasarkan senioritas tanpa dilihat berdasarkan kompetensi yang dimiliki meskipun karyawan tersebut belum lama bekerja di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan evaluasi pemberian tunjangan dengan baik agar tidak terjadi konflik antar sesama karyawan dan menghindari ketidakpuasan kerja.

Pendapat responden tentang variabel motivasi

Dari hasil responden sebanyak 115 karyawan dapat disimpulkan bahwa persentase terbanyak pada jawaban setuju sebanyak 55%. Jika dilihat berdasarkan pernyataan kuesioner, skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan 6 “Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik” dengan skor 4,67 dimana karyawan merasa bahwa hubungan kerjasama dan komunikasi antara atasan dan bawahan harus terjalin dengan baik agar tercipta suasana kerja yang harmonis sehingga meningkatkan motivasi kerja.

Sedangkan untuk skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 1 “Saya menerima gaji tepat pada waktunya” dengan skor 4,45. Hal ini berkaitan dengan pemberian gaji yang sering terlambat atau mundur dari tanggal yang ditentukan, tentu saja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan mengingat mereka membutuhkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu perusahaan harus lebih disiplin waktu dalam pemberian gaji kepada karyawan.

Pendapat responden tentang variabel kepuasan kerja

Dari hasil responden sebanyak 115 karyawan dapat disimpulkan bahwa persentase terbanyak pada jawaban setuju sebanyak 55%. Jika dilihat berdasarkan pernyataan kuesioner, skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan 6 “Rekan kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan skor 4,56 dimana kerja team sangat diperlukan sehingga dapat menambah semangat kerja dan kekompakan untuk saling membantu dan bekerjasama dengan baik.

Sedangkan untuk skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 7 “Pekerjaan dibagi sesuai dengan porsi kemampuan setiap pegawainya” dengan skor 4,36 dimana ditemukan pekerjaan yang diberikan masih tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menimbulkan beban kerja. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini atasan harus bisa memilih dan menentukan pekerjaan mana yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, bila memang diperlukan diberikan pelatihan yang baik agar mereka lebih kompeten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Olah Data Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.401	4.679		1.368	.174
Kompensasi	.173	.085	.168	2.040	.044
Motivasi	.701	.098	.588	7.152	.000

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta regresi linear berganda 7,023, dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi 0,173 dan nilai koefisien regresi motivasi 0,701. Maka dengan mengacu pada rumus persamaan regresi

linear berganda $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$ adalah $Y = 6,401 + 0,173(X_1) + 0,701(X_2)$.

Persamaan regresi linier yang dimaksud sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,401 menyatakan bahwa jika kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja (Y) nilai sebesar 6,401.
2. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,173 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel kompensasi (X_1), maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,173 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,701 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel motivasi (X_2), maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,701 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung variabel kompensasi adalah sebesar 2,040 dan nilai signifikannya adalah 0,000 serta nilai ttabel adalah 1,981. Nilai ttabel didapatkan dengan rumus $df = n - k$ ($115 - 3 = 112$) sehingga diperoleh nilai 1,981. Karena $thitung > ttabel$ ($2,040 > 1,981$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,044 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Nilai nilai thitung variabel motivasi adalah sebesar 7,152 dan nilai signifikannya adalah 0,000 serta nilai ttabel adalah 1,981. Nilai ttabel didapatkan dengan rumus $df = n - k$ ($115 - 3 = 112$) sehingga diperoleh nilai 1,981. Karena $thitung > ttabel$ ($7,152 > 1,981$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. Uji Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	917.539	2	458.770	52.668	.000 ^a
Residual	975.591	112	8.711		
Total	1.893.130	114			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah data SPSS, 2021

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersma-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik

menunjukkan nilai F hitung $52.668 > F$ tabel $2,69$, dengan menggunakan batas signifikan $0,05$, maka diperoleh nilai signifikan tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Kompensasi merupakan salah satu faktir penting dalam suatu perusahaan terutama pada PT. Adonara Bakti Bangsa, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + b_1X_1$ dengan hasil $Y = 26,290 + 0,517X_1$. Dan berdasarkan hasil uji t antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,040 > 1,981$) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan diketahui bahwa nilai R -Square (r^2) sebesar $0,249$ atau $24,9\%$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar $24,9\%$, sedangkan sisanya sebesar $75,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Motivasi juga merupakan salah satu faktir penting dalam suatu perusahaan terutama pada PT. Adonara Bakti Bangsa, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + b_2X_2$ dengan hasil $Y = 9,517 + 0,814X_2$. Dan berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi dan kepuasan kerja didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,152 > 1,981$) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan diketahui bahwa nilai R -Square (r^2) sebesar $0,466$ atau $46,6\%$. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar $46,6\%$, sedangkan sisanya sebesar $53,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan tersebut diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $52.668 > F$ tabel $2,69$, dengan menggunakan batas signifikan $0,05$, maka diperoleh nilai signifikan tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel kompensasi, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. (2016). *“Dasar-dasar manajemen pemasaran”*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT BumiAksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Stephen P. Robbins, rymoth A. Judge. (2015). *Perilaku organisasi : organizational behavior*. Jakarta : penerbit salemba empat.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis to Improve the Quality of Human Resources at Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS)(Case Study at As-Salam Elementary School YPMS Kedaung). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4198-4207.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MURNI RASA BOGOR. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.
- Supryadi Moch, Fachri. (2017) *“Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampung Daun”*, Jurnal: Bisnin dan Manajemen.
- Wijaya. T., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Motivasi & Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Abadi*. *Jurnal AGRA*, 3(2), 31-45.