



ANALISIS PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SANJUR TRIDA RAYA MENGGUNAKAN METODE ANALISIS REGRESI

Syahfa Shakila^{1*}, Anita Ilmaniati²

^{1,2} Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Suryakencana

E-mail: syahfa2005@gmail.com, anitailmaniati@unsur.ac.id

ABSTRACT

Human resources are a key determinant of organizational success, and reward systems are one of the main instruments companies use to encourage employee performance. This study analyzes the effect of reward on employee performance at PT Sanjur Trida Raya, an electrical installation and general trading contractor in Cianjur. A quantitative approach with Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was applied using SmartPLS 4, involving all 21 employees as respondents through saturated sampling. Data were collected using a four-point Likert-scale questionnaire covering financial and non-financial reward indicators and five employee-performance indicators, then evaluated through outer-model (validity and reliability) and inner-model (path coefficient, R-Square, bootstrapping) testing. The results show that all indicators met the validity criteria (outer loading and AVE above the threshold) and reliability criteria (Cronbach's Alpha and Composite Reliability above 0.70). Reward was found to have a positive and significant effect on employee performance, with a Path Coefficient of 0.983, T-Statistics of 155.552, and P-Values of 0.000, while the R-Square value of 0.966 indicates that reward explains 96.6% of the variance in employee performance. These findings confirm that a fair and consistent reward system, both financial and non-financial, is a dominant factor in driving employee performance and should be maintained and continuously improved by the company.

Keywords: *reward, employee performance, PLS-SEM, SmartPLS 4, path coefficient.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama keberhasilan organisasi, dan sistem reward menjadi salah satu instrumen utama yang digunakan perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan. Penelitian ini menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT Sanjur Trida Raya, sebuah perusahaan kontraktor instalasi listrik dan perdagangan umum di Cianjur. Pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) diterapkan

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism Checker No 237.u873247.fh8377

**Copyright : Author
Publish by : Kohesi**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



menggunakan SmartPLS 4, melibatkan seluruh 21 karyawan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert empat poin yang mencakup indikator reward finansial dan non-finansial serta lima indikator kinerja karyawan, kemudian dievaluasi melalui pengujian outer model (validitas dan reliabilitas) dan inner model (path coefficient, R-Square, bootstrapping). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas (outer loading dan AVE di atas ambang batas) serta kriteria reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70). Reward terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai Path Coefficient sebesar 0,983, T-Statistics sebesar 155,552, dan P-Values sebesar 0,000, sedangkan nilai R-Square sebesar 0,966 menunjukkan bahwa reward mampu menjelaskan 96,6% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa sistem reward yang adil dan konsisten, baik finansial maupun non-finansial, merupakan faktor dominan dalam mendorong kinerja karyawan sehingga perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: *reward, kinerja karyawan, PLS-SEM, SmartPLS 4, path coefficient.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena karyawan berperan sebagai pelaksana utama kegiatan operasional yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar kinerja karyawan dapat optimal [1]. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, baik dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan secara umum diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif [4], [5].

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian *reward*, yaitu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas usaha, keterampilan, kompetensi, dan tanggung jawab yang telah ditunjukkan, yang pada gilirannya akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya [1]. *Reward* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu *reward* finansial yang mencakup gaji, bonus, dan insentif, serta *reward* non-finansial yang mencakup pengakuan atas kinerja, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman [2]. Pemberian reward pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu konsistensi internal antarjabatan, daya saing eksternal terhadap pasar tenaga kerja, kontribusi individu karyawan, serta aspek administrasi yang menjamin keberlangsungan sistem penghargaan tersebut [3]. Namun



demikian, pemberian *reward* tidak selalu memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja karyawan apabila sistem yang diterapkan tidak sesuai dengan harapan karyawan, kurang transparan, atau tidak tepat dalam penilaiannya, sehingga dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja [3]. Karyawan yang memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkannya, sehingga *reward* menjadi instrumen penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan [6].

PT Sanjur Trida Raya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor instalasi listrik, mekanikal, dan perdagangan umum dengan mitra kerja utama PT PLN (Persero). Perusahaan telah menerapkan sistem *reward* finansial berupa gaji, tunjangan, dan insentif, serta *reward* non-finansial berupa apresiasi, penghargaan, dan kesempatan promosi jabatan. Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan kerja praktik, masih ditemukan perbedaan tingkat kinerja antar karyawan yang terlihat dari produktivitas kerja, inisiatif, serta kualitas hasil kerja yang belum merata, sehingga peningkatan kinerja karyawan masih menjadi perhatian perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem *reward* secara konsisten berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi, baik pada perusahaan teknologi [9], perusahaan manufaktur pengemasan [10], instansi pemerintah [11], maupun sektor jasa makanan dan minuman [12]. Meskipun demikian, penerapan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) pada isu *reward* dan kinerja karyawan di perusahaan kontraktor kelistrikan skala menengah di wilayah Cianjur masih relatif jarang dilakukan, sehingga terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu diisi. PLS-SEM dipilih karena mampu menguji model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara simultan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS, sehingga cocok digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel kecil dan data yang tidak berdistribusi normal [7], [8]. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang relevan serta unsur kebaruan (*novelty*) bagi bidang kajian tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sanjur Trida Raya, serta mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan *reward* terhadap kinerja karyawan melalui analisis nilai *Path Coefficient*, *T-Statistics*, *P-Values*, dan *R-Square* yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode studi kasus pada PT Sanjur Trida Raya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengolahan data berupa skor kuesioner yang diukur menggunakan skala *Likert*, sedangkan analisis regresi berbasis *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) digunakan untuk mengetahui arah, besarnya, dan signifikansi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Sanjur Trida Raya yang beralamat di Jl. Siti Jenab No. 77, Kelurahan Pamoyanan, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat, pada pelaksanaan kerja praktik tahun 2026. Objek penelitian ini adalah pengaruh *reward* finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan, tanpa mencakup faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau motivasi kerja.



Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sanjur Trida Raya yang berjumlah 21 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga tidak dilakukan proses pengambilan sampel lebih lanjut. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala Likert empat poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 4 = Sangat Setuju) kepada seluruh responden, serta observasi langsung terhadap kondisi kerja dan penerapan sistem reward di lapangan. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan serta literatur terkait *reward*, kinerja karyawan, dan metode PLS-SEM.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *reward*, yang diukur melalui enam indikator meliputi tunjangan kesehatan, upah minimum, upah sebagai motivasi kerja, kelayakan upah, apresiasi atasan, dan promosi jabatan. Variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui delapan indikator yang mencakup standar kualitas, target pekerjaan, kedisiplinan waktu, solusi permasalahan, ketelitian kerja, bimbingan pimpinan, kejujuran kerja, dan inovasi pekerjaan.

Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4 melalui empat tahapan, yaitu (a) uji validitas menggunakan nilai *outer loading* ($>0,50$) dan *Average Variance Extracted/AVE* ($>0,50$); (b) uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* ($>0,70$); (c) uji regresi menggunakan PLS Algorithm untuk memperoleh nilai *Path Coefficient* dan *R-Square*; serta (d) uji hipotesis menggunakan metode Bootstrapping untuk memperoleh nilai *T-Statistics* dan *P-Values*. Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dan *P-Values* $< 0,05$ [18], sesuai kriteria berikut: H0 menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sanjur Trida Raya, sedangkan H1 menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sanjur Trida Raya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh 21 karyawan PT Sanjur Trida Raya sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Hasil rekapitulasi jawaban kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada seluruh indikator *reward* maupun kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa sistem *reward* yang diterapkan perusahaan secara umum diterima baik oleh karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian *outer model* menunjukkan bahwa nilai *outer loading* pada variabel Reward (X) berkisar antara 0,556 sampai 0,940, dengan lima dari enam indikator (X1, X3, X4, X5, X6) berada di atas 0,70, sedangkan indikator X2 (upah minimum) memperoleh nilai 0,556 namun tetap dipertahankan karena berada di atas 0,50 dan didukung oleh nilai *Composite Reliability* serta AVE yang telah memenuhi kriteria. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai *outer loading* antara 0,754 sampai 0,938, seluruhnya di atas 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid [16].

**Tabel 1. Ringkasan Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen**

Variabel	Cronbach's Alpha	CR (rho_a)	CR (rho_c)	AVE
Reward (X)	0,875	0,899	0,908	0,627
Kinerja Karyawan (Y)	0,953	0,957	0,961	0,757

Berdasarkan Tabel 1, variabel Reward memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,875 dan Composite Reliability (rho_c) sebesar 0,908, sedangkan variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai 0,953 dan 0,961. Seluruh nilai berada di atas ambang batas 0,70, sehingga kedua variabel dinyatakan reliabel [16]. Nilai AVE sebesar 0,627 (Reward) dan 0,757 (Kinerja Karyawan) juga berada di atas 0,50, yang berarti kedua konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen [17].

Tabel 2. Nilai Outer Loading Indikator Reward dan Kinerja Karyawan

Ind. X	Loading	Ind. Y	Loading
X1	0,940	Y1	0,920
X2	0,556	Y2	0,899
X3	0,836	Y3	0,754
X4	0,882	Y4	0,869
X5	0,738	Y5	0,921
X6	0,741	Y6	0,769
		Y7	0,848
		Y8	0,938

Uji Regresi dan Uji Hipotesis (PLS-SEM)

Hasil PLS Algorithm menunjukkan nilai Path Coefficient sebesar 0,983 pada hubungan Reward (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang menunjukkan hubungan positif dan sangat kuat antara kedua variabel [18]. Hasil Bootstrapping selanjutnya digunakan untuk menguji signifikansi hubungan tersebut, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Path Coefficient dan Hasil Uji Hipotesis

Hubungan		M	STDEV	T-Stat.	P
X → Y	0,983	0,984	0,006	155,552	0,000

Berdasarkan Tabel 3, nilai T-Statistics sebesar 155,552 ($>1,96$) dan P-Values sebesar 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanjur Trida Raya [18].



Tabel 4. Nilai R-Square Kinerja Karyawan

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,966	0,965

Nilai R-Square sebesar 0,966 menunjukkan bahwa variabel Reward mampu menjelaskan 96,6% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat (substantial), yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan [18].

Pembahasan

Nilai Path Coefficient sebesar 0,983 yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik pemberian reward, semakin tinggi pula kinerja karyawan, sedangkan nilai T-Statistics sebesar 155,552 dan P-Values sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini didukung oleh hasil rekapitulasi jawaban responden, di mana mayoritas karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indikator reward, baik finansial seperti tunjangan kesehatan dan kesesuaian upah, maupun non-finansial seperti apresiasi atasan dan kesempatan promosi jabatan, yang sejalan dengan tingginya jawaban positif pada indikator kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dijawab melalui nilai R-Square sebesar 0,966. Nilai tersebut menunjukkan bahwa reward merupakan faktor yang sangat dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Sanjur Trida Raya, jauh melampaui kontribusi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh ini mengindikasikan bahwa kebijakan reward yang diterapkan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, telah berjalan efektif dalam mendorong motivasi, tanggung jawab, kedisiplinan, dan produktivitas kerja karyawan.

Meskipun demikian, nilai R-Square yang sangat tinggi juga perlu dicermati, karena masih terdapat 3,4% variasi kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel reward, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut berpotensi memberikan kontribusi tambahan terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dipertimbangkan pada penelitian selanjutnya agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan di perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa sistem reward di PT Sanjur Trida Raya memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan terus mengevaluasi kebijakan reward secara adil dan konsisten agar motivasi dan produktivitas kerja karyawan tetap terjaga dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4, dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sanjur Trida Raya, ditunjukkan oleh nilai *Path Coefficient* sebesar 0,983, *T-Statistics* sebesar 155,552, dan *P-Values* sebesar 0,000, sehingga hipotesis penelitian (H1) diterima. *Reward* juga memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R-



Square sebesar 0,966 yang berarti 96,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward*, sedangkan 3,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan terus mengevaluasi sistem *reward*, baik finansial seperti tunjangan kesehatan dan insentif, maupun non-finansial seperti apresiasi kerja dan kesempatan promosi jabatan, agar tetap adil dan konsisten sehingga motivasi dan kinerja karyawan dapat terus meningkat. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau motivasi kerja, serta memperluas jumlah responden pada perusahaan dengan bidang usaha yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak PT Sanjur Trida Raya atas kesediaannya memberikan data dan informasi selama pelaksanaan kerja praktik. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan selama penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung, C. V., Jaya, P., & Kabupaten, M. (2022). Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis, 5, 1065-1077.
- [2] Eka, N., & Mulyati, F. (2021). Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris, 1017-1026.
- [3] Irawan, L., & Anggraeny, R. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. 8(1), 9507-9521.
- [4] Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). 2(4), 534-543.
- [5] Yolanda, P., Widiana, H. S., Yuliasesti, E., & Sari, D. (2022). Jurnal Diversita, 8(2), 148-157.
- [6] Sm, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. (1).
- [7] Gunawan, R. A., Zulkarmain, D. P., & Arianto, S. T. (2024). Perbandingan Metode Ordinary Least Square (OLS) dan Metode Partial Least Square (PLS) untuk Mengatasi Multikolinearitas. 1, 97-103.
- [8] Sahban, M. A., Adinugroho, I., Rinovian, R., & Khaerudin, R. B. (2024). Pelatihan Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Aplikasi SmartPLS (Partial Least Square). 5(4), 7379-7383.
- [9] Wiwin Rosmiyati Agustin, Faizal Mulia Z., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. 5, 1521-1527.
- [10] Mahfudoh, Eri Fajar Nur Fadillah, & Sitepu, N. W. (2019). Hubungan Etos Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Flextech Packaging Indonesia. J A M-EKIS.
- [11] Kurniawan, M., Bashir, A., Dewi, F. G., & Gamayuni, R. R. (2020). Dampak Efektivitas Penerapan Sistem Reward dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Jurnal Akuntansi dan Pajak, 1-11.



- [12] Valentino, F., Romas, M. Z., & Harahap, D. H. (2022). Hubungan Antara Reward dan Kinerja Karyawan di X Kopi dan Eatery di Yogyakarta. 18(2), 44-51.
- [13] Candraswari, P. D., & Koerniawaty, F. T. (2022). The Effect of Providing Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance. Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 01(12), 3580-3600.
- [14] Ningtias, A. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening, 75-92.
- [15] Muhammad Faris Ikhsan, & Asih Farmia, S. M. (2022). Jurnal Agristan, 4(2).
- [16] Agustina, P. A., & Sugiarti, H. (2024). Structural Equation Modeling untuk Pengaruh Efektivitas, Gaya Hidup, dan Tingkat Pendapatan terhadap Penggunaan Layanan E-Wallet oleh Pekerja di Perkotaan. 24(April), 70-79.
- [17] Mukhtar, N., Kamin, Y. Bin, Sukri, M., & Saud, B. (2022). Quantitative Validation of a Proposed Technical Sustainability Competency Model: A PLS-SEM Approach.
- [18] Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Second Language and Education Research: Guidelines Using an Applied Example. Research Methods in Applied Linguistics, 1(3), 100027.
<https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>