

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Variabel penelitian yang tercakup dalam kajian pustaka ini meliputi Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Kompetensi. Setiap variabel dijelaskan pengertian, faktor-faktor, indikator dan penelitian terdahulu.

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan teori dalam penelitian ini memuat berbagai konsep dan penjelasan yang relevan yang akan dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Teori-teori terkait Kinerja karyawan, pelatihan kerja, dan kompetensi, serta hasil penelitian terdahulu, dijadikan sebagai dasar dan acuan dalam studi ini.

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi. Pembahasan mengenai Kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup definisi, faktor-faktor yang memengaruhi, serta indikatornya.

###### **2.1.1.1 Definisi**

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan [14]. Kinerja juga mengacu pada tingkat penyelesaian tugas yang menjadi

bagian dari tanggung jawab pekerjaan seorang karyawan [15]. Kinerja pegawai mencerminkan perilaku nyata dari setiap pegawai terhadap pekerjaan mereka untuk perusahaan, sehingga setiap pegawai mempunyai hasil kerja berbeda dengan yang lainnya [16]. Setiap karyawan memiliki hasil kerja yang berbeda satu sama lain karena perbedaan kompetensi, motivasi, dan faktor pendukung lainnya. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi [17].

Dalam konteks PT Trans Kaltim Logistic, kinerja karyawan sangat penting untuk memastikan operasional berjalan lancar dan mencapai targetnya. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, PT Trans Kaltim Logistic akan sulit mencapai efisiensi dan keberlanjutan bisnisnya terutama di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Oleh karena itu, pengembangan strategi untuk meningkatkan kinerja serta pengukuran dan evaluasi kinerja secara rutin, menjadi langkah penting untuk menjamin keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor**

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman demografi menyangkal umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan [18].

Terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [19], yaitu:

1. Kuantitasi Kerja

Kuantitas kerja mencerminkan kinerja karyawan berdasarkan jumlah tugas yang diselesaikan secara efektif dan efisien.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan sejalan dengan proses kerjanya. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan panduan yang jelas sesuai standar dan kebijakan yang ditetapkan.

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Pengetahuan dan keahlian karyawan meningkatkan kinerja, sehingga perusahaan harus menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya.

4. Perencanaan Kegiatan

Perencanaan penting bagi karyawan dan pimpinan untuk menetapkan standar, mengukur pencapaian, serta mengevaluasi kinerja. Perencanaan juga berfungsi sebagai alat ukur perkembangan SDM, evaluasi individu, dan sistem edukasi. Analisis dan sistem yang baik diperlukan untuk mengontrol kinerja, karena tanpa data yang jelas, manajer SDM akan kesulitan dalam monitoring dan penilaian kinerja karyawan.

5. Otoritas (Wewenang)

Komunikasi otoritas perintah dalam organisasi formal mengacu pada instruksi yang diberikan anggota kepada lainnya, menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

6. Disiplin

Menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan

7. Insiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas.

**2.1.1.3. Indikator**

Terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan [20], yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan dilakukan serta seberapa sempurna tugasnya berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kecepatan dan kepuasan setiap pekerja menunjukkan kuantitas dalam bekerja.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditentukan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Bagaiman sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) digunakan sebaik mungkin dengan tujuan meningkatkan hasil dari

setiap unit. Ini berarti bahwa sumber daya manusia, serta sumber daya teknologi, modal, informasi, dan bahan baku yang ada di organisasi, harus dimaksimalkan dalam penggunaan.

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan tugasnya sendiri tanpa bantuan, bimbingan atau pengawasan.

#### 6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.2 Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pembahasan mengenai Kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup definisi, faktor-faktor yang memengaruhi, serta indikatornya.

#### **2.1.2.1 Definisi**

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi[21]. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan dapat membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya [22].

Pelatihan memiliki banyak manfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan. Manfaat untuk karyawan antara lain membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan. Sedangkan manfaat untuk perusahaan antara lain mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik, membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan[21].

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia [23] adalah sebagai berikut :

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

### 2.1.2.3 Indikator

Adapun Indikator Pelatihan pada karyawan [24] adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan berarti peserta pelatihan harus mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang merupakan persyaratan untuk menguasai bahan atau materi.

2. Motivasi

Suatu proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan Psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

3. Sikap Kepribadian

Sikap karyawan dapat terhadap eksplorasi karir dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap pembelajaran dan penempatan terhadap pekerjaan.

4. Produktifitas kerja

Dengan Pelatihan produktifitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kualitas baik.

### 2.1.3 Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu secara efektif. Pembahasan mengenai Kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup definisi, faktor-faktor yang memengaruhi, serta indikatornya.

### 2.1.3.1 Definisi

Kompetensi ialah pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan [25]. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan[26].

Kompetensi sikap/perilaku merupakan kemampuan menerjemahkan konsep yang dirumuskan oleh pimpinan (mengintegrasikan kebijakan), serta menghimpun informasi dan anggota organisasi dan mengolahnya menjadi rekomendasi kebijakan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan di atasnya untuk I. membuat kebijakan. Kompetensi perilaku juga terikat dengan integritas dan komitmen pejabat untuk melaksanakan tanggung jawab secara professional.

Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen *knowledge*, *skill*, dan *personal attitude*. Dengan demikian secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya didalam organisasi. Berbagai definisi yang dikemukakan diatas pada dasarnya menunjukkan kesamaan pemahaman bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya dengan komponen-komponen yang dimiliki diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor

Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kompetensi seseorang [27], adalah:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun tahun.

#### 4. Karakteristik pribadi

Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.

#### 6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

#### 7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

### 2.1.3.3 Indikator

Terdapat tiga indikator kompetensi [28], yaitu:

#### 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3. Sikap kerja (*attitude*)

Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Riset peneliti terdahulu ini sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian terdahulu ini mengkaji terkait variabel yang akan diteliti oleh penulis. Beberapa penelitian ini yang akan penulis jadikan acuan, terlampir pada table berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
<i>The Effect Of Training And Individual Characteristics On Employee Performance Mediated By Employee Competence At The Office Of The Class I AirPort Organizing Unit in Papua</i> [29].	<i>Effect of training (X1)</i> <i>Individual characteristics (X2)</i> <i>employee performance (Y)</i> <i>employee competence (Z)</i>	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak SPSS.	Pelatihan dan karakteristik individu memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dan kompetensi karyawan di Kantor Unit Penyelenggara Bandara (UPBU) Papua Kelas I.
Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Pabrik Gula Lestari Nganjuk[30].	kompetensi karyawan (X1) pelatihan karyawan (X2) pengembangan karir karyawan (X3) kinerja karyawan (Y).	Penelitian kuantitatif dan Teknik pengambilan sampel adalah nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Pengolahan data dan pengujian hipotesis menggunakan bantuan Partial Least Square (PLS).	kompetensi karyawan tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan PG Lestari di Bagian Instalasi.
<i>The Influence Of Work Motivation And</i>	<i>Work motivation (X1)</i> <i>Competence (X2) employee</i>	analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan pengujian	Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
<i>Competence On Employee Performance Engineering PT. Pelni (Persero) With Career Development As An Intervening Variable[31].</i>	<i>performance (Y)</i>	instrumen menggunakan metode Partial Least Square (PLS).	kinerja.
Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan dorongan sebagai variabel intervening PT Pertamina Hulu Energi West Madura Offshore[32].	Pelatihan (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Pegawai (Y).	Teknik Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS).	Studi ini menyimpulkan bahwa ada dampak positif dan signifikan dari pelatihan pada kinerja karyawan,
Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening[33].	Pengembangan Karyawan (X1) Kinerja Karyawan (Y) Kompetensi	Kuantitatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survey, sifat penelitian adalah explanatory research.	Kompetensi memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
<i>The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee</i>	<i>Compensation (X1) Training (X2) Competence (X3) Work Discipline (X4) Employee Performance (Y)</i>	Uji regresi berganda, uji t, dan uji f dengan SPSS	pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

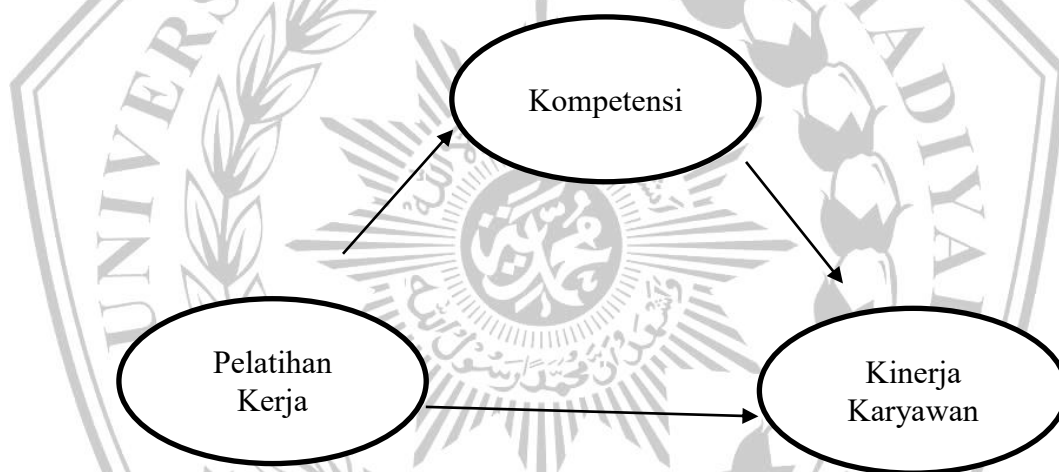
<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
<i>Performance PT. Luas Retail Indonesia</i> [34].			
Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di PT. Ractorindo Mitra Utama Mojokerto[35].	Kompetensi (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z)	Penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 2.1 terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaan dari peneliti sebelumnya terhadap peneliti ini ialah adanya variabel yang diangkat yaitu pelatihan kerja sebagai variabel independent, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kompetensi sebagai variabel intervening. Sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian, metode analisis data dan hasil yang ditemukan dari beberapa penelitian dengan variabel yang sama meskipun tidak terdapat variabel interveningnya.



### 2.3 Kerangka Pikir

Kerangka befikir yaitu menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti berupa variabel independent dan dependen. Jika dalam penelitian ada variabel moderator atau intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel tersebut dilibatkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan kompetensi sebagai variabel intervening, maka dapat digambarkan skema kerangka piker sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

Kerangka pemikiran tersebut menggambarkan hubungan variabel yang menunjukkan adanya hubungan kausalitas dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Kaltim Logistic yaitu pada hipotesis pertama, hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada hipotesis kedua, pelatihan kerja terhadap kompetensi pada hipotesis ketiga dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kompetensi pada hipotesis keempat.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis (*hypo* = sebelum =; *thesis* = pernyataan, pendapat) merupakan suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum mengetahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji dalam kenyataan empiris [36]. Hipotesis ini bisa muncul dari peneliti sendiri atau berasal dari teori yang telah ada. Dengan menguji hipotesis dan memastikan hubungan yang diduga, diharapkan solusi dapat ditemukan untuk memperbaiki masalah yang dihadapi [37].

### 1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi[21]. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh [29].

Oleh sebab itu, berdasarkan penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa:

**H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi ialah pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan [25]. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh [31].

Oleh sebab itu, berdasarkan penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa:

**H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi karyawan

Pengaruh pelatihan pada kompetensi dapat membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya [22]. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan yang dilakukan oleh [29].

Oleh sebab itu, berdasarkan penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa:

**H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.**

4. Pengaruh kompetensi karyawan sebagai mediasi dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Kompetensi ialah pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan [25]. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memediasi hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan [33].

Oleh sebab itu, berdasarkan penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa:

**H4: Kompetensi karyawan memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.**