



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Rumah Sakit Khusus Dharma Graha

Rumah Sakit Khusus Dharma Graha mulai beroperasi tanggal 05 Oktober 2000 dengan Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit oleh Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Jawa Barat melalui SK Ka.Kanwil Dep.Kes Nomor : YM.01.02.1-7.2.1422. Pendirian Rumah Sakit Khusus Dharma Graha merupakan pengembangan dari Yayasan Rehabilitasi Mental, Narkotik, dan Geriatrik Asrama Dharma Graha yang berlokasi di Ciganjur Jakarta Selatan. Rumah Sakit Khusus Dharma Graha terdapat di Bumi Serpong Damai (BSD) - Tangerang Selatan.

Rumah Sakit Khusus Dharma Graha berada di atas tanah seluas ± 10.000 m², dengan luas bangunan ± 2.350 m², melakukan pelayanan rawat jalan, rawat inap, serta *daycare* terhadap pasien dengan gangguan mental, ketergantungan, dan geriatrik. Perawatan yang dilakukan diklasifikasikan menjadi APE (Akut Psikiatrik Emergensi), Semi APE (Semi Akut Psikiatrik Emergensi), dan Ruang Perawatan Inap dengan berkapasitas 50 tempat tidur, pada Paviliun Melati, Paviliun Anggrek, Paviliun Tulip, serta Ruang Khusus Ruang VIP serta memberikan pelayanan konsultasi, pengobatan/perawatan, dan rehabilitasi bagi pasien dengan gangguan mental, ketergantungan, dan geriatrik.

3.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit

Visi Rumah Sakit

“Mewujudkan pelayanan kesehatan jiwa yang terbaik melalui pelayanan yang optimal dan bermutu“.

Visi ini, dijadikan sebagai jembatan emas untuk menuju masa yang akan datang, yang mencakup keutamaan pelayanan, kekinian dan kepuasan. Untuk mewujudkan visi tersebut, diperlukan kemandirian, kerja keras dan kepercayaan yang tertuang dalam misinya.

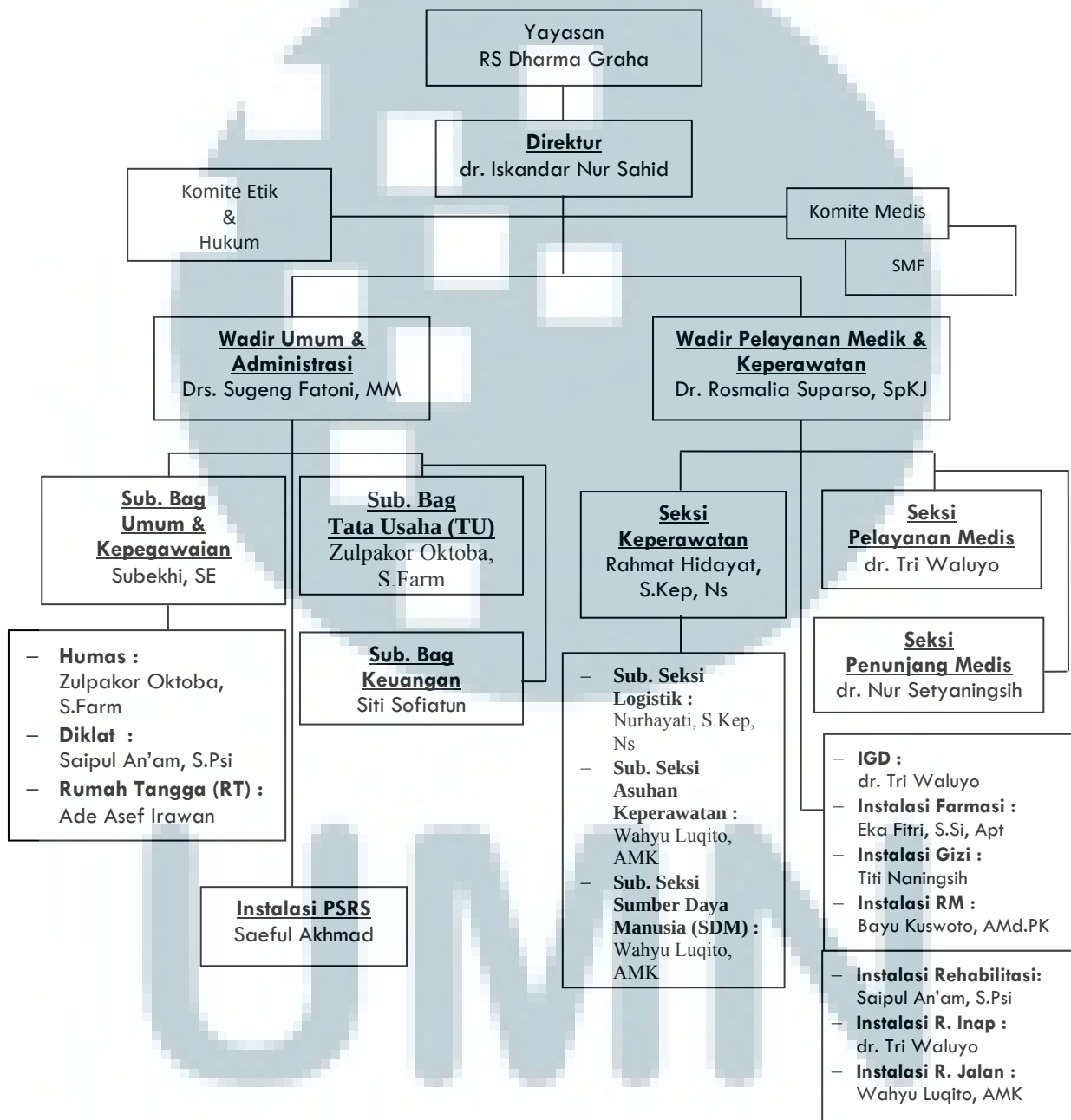
Misi Rumah Sakit, yaitu :

1. Mewujudkan pelayanan kesehatan jiwa kepada masyarakat secara professional.
2. Mengembangkan pengetahuan pelayanan kesehatan jiwa melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

UMN

3.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan



3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Khusus Dharma Graha, yang beralamat pada Jl. Raya Astek No. 17 Lengkong Gudang Timur, BSD City Tangerang Selatan, Banten 15321.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dilakukan untuk memastikan dan dapat menggambarkan karakteristik dari variabel dalam suatu situasi (Sekaran, 2009:105). Analisis ini bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Oei, 2010:96). Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2011:7) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80-81) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2011:85)

3.4.2 Periode

Periode pengisian kuesioner dilakukan selama 14 hari (mulai dari tanggal 30 Mei 2012 – 12 Juni 2012). Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini berjumlah 50 responden. Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert. Skala likert mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek (Istijanto Oei,2010:87) dimana responden akan mengisi kolom jawaban menurut persepsi mereka masing – masing. Setiap kolom memiliki skor yang berbeda-beda sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : 5 poin

Setuju (S) : 4 poin

Netral (N) : 3 poin

Tidak Setuju (TS) : 2 poin

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 poin

3.5 Definisi Operasional variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang akan menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2007:39 dalam Anshari,2012).

1. Variabel Independen Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Yaitu kepemimpinan yang berfokus untuk memperjelas peran karyawan dan kebutuhan tugas, memberikan *reward* dan *punishment* tergantung pada kinerja karyawan tersebut. Kepemimpinan ini juga mencakup aktivitas manajerial yang mendasar dengan menetapkan tujuan dan memantau kemajuan terhadap prestasi karyawan.

2. Variabel Independen Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Yaitu lebih kearah untuk mendorong karyawannya untuk melakukan hal – hal yang luar biasa, adanya motivasi, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas yang dapat menghasilkan perubahan di organisasi yang signifikan dan perubahan dalam hasil yang dicapai.

3. Variabel dependen *Working Condition* (Y_1) dan *Working Assignment* (Y_2)

Penilaian yang dilakukan kepada karyawan, seperti melihat apakah karyawan merasakan puas akan kondisi lingkungan pekerjaan, maupun penugasan dalam pekerjaan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Definisi	Indikator Variabel	Skala Pengukuran	Referensi
1	Kepemimpinan Transaksional (X_1)	Pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. (Robbins, 2009 : 453)	1. Contingent Reward (Promises) Contingent Reward (Reward)	Pemimpin menjanjikan untuk memberikan imbalan yang senilai dengan kinerja yang dilakukan dengan benar. Pemimpin memberikan imbalan tergantung pada kinerjanya.	1. Mendapatkan yang diinginkan sesuai kesepakatan 2. Pekerjaan yang dilakukan menentukan apa yang di dapatkan 3. Memberitahu yang harus dilakukan untuk diberikan imbalan 1. Merekomendasikan untuk dipromosikan 2. Memberikan penghargaan, karena bekerja dengan baik 3. Imbalan yang didapatkan hasil dari usaha	Likert 1 – 5	Bennet J. Tepper and Paul M.Percy. <i>Educational and Psychological Measurement</i> 1994 54:734 Bennet J. Tepper and Paul M.Percy. <i>Educational and Psychological Measurement</i> 1994

			3. Management by Exception (Passive)	Menunggu secara pasif hal yang menyimpang dari kesalahan yang terjadi, kemudian mengambil tindakan korektif.	3. Menunjukkan kepeduliannya 1. Selama sesuai prosedur, tidak mencoba melakukan peningkatan 2. Ketika saya melakukan kesalahan, pimpinan mengambil tindakan 3. Memaksakan peraturan ketika sesuatu tidak bisa dilakukan atau diselesaikan	Likert 1 – 5	54:734 Bennet J. Tepper and Paul M. Percy. <i>Educational and Psychological Measurement</i> 1994 54:734
2	Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	Pemimpin yang dapat menginspirasi pengikutnya untuk mengatasi kepentingan diri sendiri dan pemimpin yang mampu memiliki dampak yang besar dan luar biasa pada pengikutnya. (Robbins, 2009 : 452)	1. Idealized Influence 2. Inspirational Motivation	Perilaku yang menghasilkan rasa hormat (<i>respect</i>) dan rasa percaya diri (<i>trust</i>) dari orang – orang yang dipimpinnya. Perilaku yang menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang – orang yang	1. Saya mempercayai pimpinan untuk mengatasi hambatan 2. Menurut pimpinan saya, ancaman dapat dirubah menjadi peluang 3. pimpinan saya merupakan simbol kesuksesan 1. Jika terjadi risiko, pimpinan saya akan mengambil langkah pertama 2. Pimpinan		Bennet J. Tepper and Paul M. Percy. <i>Educational and Psychological Measurement</i> 1994 54:734 Bennet J. Tepper and Paul M. Percy. <i>Educational and</i>

				dipimpin.	memberikan alasan untuk percaya pada saya 3. Pimpinan tidak mengizinkan saya untuk menerima kekalahan		<i>Psychological Measurement</i> 1994 54:734
			3. Intellectual Stimulation	Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide – ide baru dan solusi yang kreatif dari orang – orang yang dipimpinnya.	1. Memikirkan kembali ide – ide yang tidak dipikirkan sebelumnya 2. Pimpinan membangkitkan rasa keingintahuan saya terhadap ide kreatif 3. Pimpinan membuat saya lebih kritis terhadap ide kreatif	Likert 1 - 5	Bennet J. Tepper and Paul M. Percy. <i>Educational and Psychological Measurement</i> 1994 54:734
			4. Individualized Consideration	Pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang – orang yang dipimpinnya.	1. Pimpinan membutuhkan waktu mencari tahu yang saya butuhkan 2. Pimpinan dapat bekerja sama dengan saya dan memberitahukan setiap detail pekerjaan 3. Pimpinan menghabiskan waktu memberikan pelatihan kepada saya		Bennet J. Tepper and Paul M. Percy. <i>Educational and Psychological Measurement</i> 1994 54:734
3	Working Condition	Lingkungan pekerjaan yang			1. Kagum pada diri sendiri ketika		Su-Chao Chang and

	(Y ₁)	meliputi hubungan dengan fungsi manajemen, system mentoring. <i>Working condition</i> yang baik merupakan faktor kunci bagi karyawan untuk mengembangkan nilai, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan karyawan dalam organisasi. (Voon,et al.2010.vol.2.no .1.pp.24-32)			pekerjaan berhasil diselesaikan 2. Tingkah laku pimpinan ditentukan oleh bawahan 3. Pimpinan memberikan upah dalam bentuk remunerasi 4. Memiliki hubungan pertemanan antara koleganya 5. Pimpinan mempunyai kemampuan dalam pengambilan keputusan 6. Adanya peluang dipromosikan 7. Melakukan metode kebijakan agar menciptakan lingkungan kerja yang sesuai 8. Mempunyai ventilasi, pencahayaan yang baik, dan peralatan yang memadai		Ming-Shing Lee 2007. <i>A study on relationship among leadership, organization al culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction</i>, Vol.14, No.2, pp 155-185
4.	Working Assignme - nt (Y ₂)	Mengacu terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan,			1. Saya mempunyai kemampuan untuk menilai diri sendiri dalam pekerjaan 2. Mencoba menggunakan		Su-Chao Chang and Ming-Shing Lee 2007. <i>A study on relationship</i>

		sehingga mereka harus melaksanakan pekerjaan mereka dengan komitmen dan produktif. (Voon,et al.2010.vol.2.no .1.pp.24-32)			metode sendiri untuk pekerjaan 3. Posisi pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan dan skill 4. Saya mempunyai kesempatan menginstruksikan kepada orang lain 5. Saya mempunyai kesempatan membantu orang lain		<i>among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction, Vol.14, No.2, pp 155-185</i>
--	--	--	--	--	---	--	---

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber dan Cara Pengumpulan data

Menurut Oei (2010:33), sumber pengumpulan data terdiri dari dua bagian yaitu :

a. Data Primer

Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Peneliti perlu melakukan pengumpulan/pengadaan data sendiri. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya, misalnya berupa pendapat karyawan sehingga peneliti menjadi “tangan pertama” yang memperoleh data tersebut (Oei,2010:38)

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan pihak lain (bukan dikumpulkan oleh peneliti sendiri). Dalam hal ini peneliti adalah “tangan kedua” yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut kepada pihak lain yang telah mengumpulkannya.

Menurut Oei (2010), pengumpulan data dapat dilakukan melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan / pernyataan yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari sumbernya melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan / pernyataan.

Adanya riset perpustakaan yang juga dilakukan untuk mendukung penelitian. Riset perpustakaan dengan cara membaca dan memahami berbagai buku dan bacaan lain, seperti jurnal maupun artikel.

3.6.2 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap, dokter, dan dokter magang Rumah Sakit Khusus Dharma Graha. Sedangkan yang dijadikan sampel adalah keseluruhan dari populasi.

Pada penelitian ini jumlah populasi adalah 50 orang, sedangkan pengambilan sensus yang diambil berdasarkan populasi, yaitu 50 orang.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 19 dalam melakukan proses analisis data.

3.7.1 Uji Instrumen

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Untuk itu dibutuhkan pengujian validitas dan reliabilitas instrument agar alat ukur dapat dipercaya keabsahannya (Sugiyono,2011:102).

Instrument dikatakan valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2011:121). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Jadi, instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable (Sugiyono,2011:122).

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang benar – benar mengukur apa yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tes tersebut semakin mengenai pada sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur (Rochaety et al,2007:57). 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 (Ghozali,2006:49). Analisis yang dilakukan dengan menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor dan tingkat signifikan harus $< 0,05$ dan nilai Measures of Sampling Adequacy (MSA) $\geq 0,5$, dan nilai *component matrix* $\geq 0,6$ (Ghozali,2011:58), sehingga data tersebut dikatakan valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan (Ghozali, 2006:53).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2006:45). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali,2006:46).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali,2006:95). Analisis uji multikolonieritas adalah jika menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 (Ghozali, 2006:97).

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2006:125). Dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2006:147).

3.7.3 Uji Model

3.7.3.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel dependen (Ghozali, 2006:87). Menurut Gujarati (2003) dalam (Ghozali,2006:87) menjelaskan jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Dan untuk hasil standar error estimate (SEE), semakin kecil nilai SEE membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006:90).

3.7.4 Uji Hipotesis

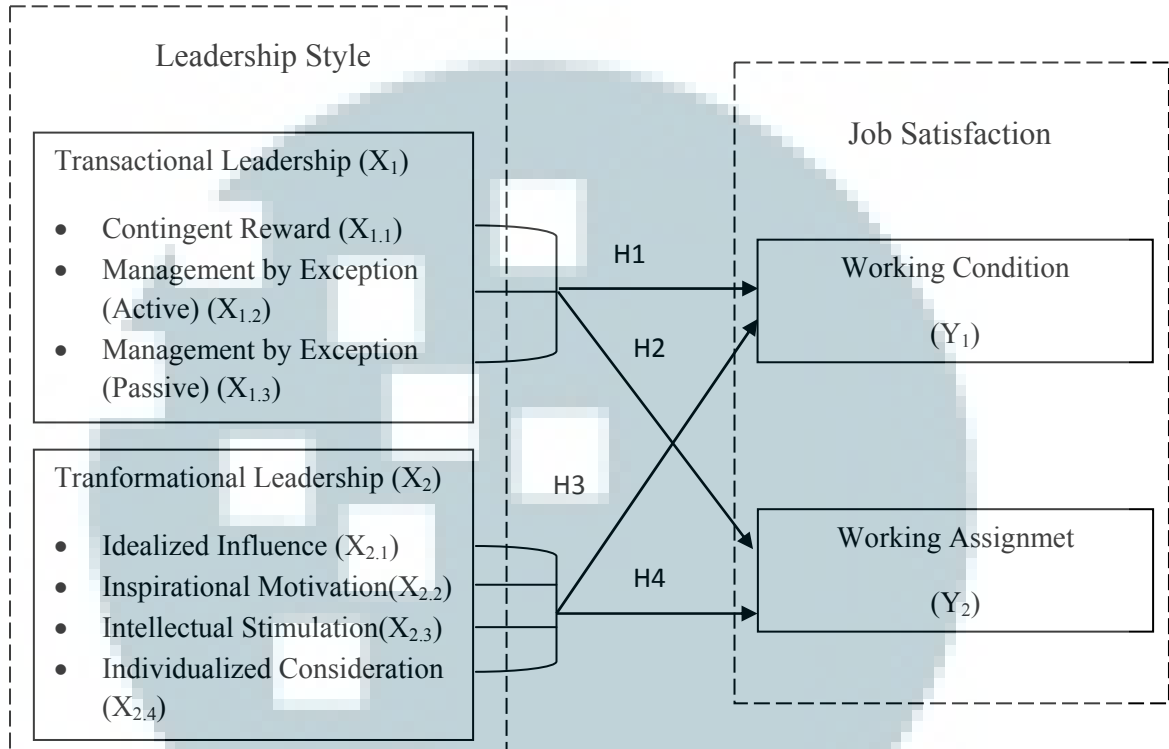
3.7.4.1 Uji Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) (Ghozali,2006:85). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independen. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Empat variabel pada regresi linier berganda, yaitu :

1. Variabel bebas (X_1), gaya kepemimpinan transaksional
2. Variabel bebas (X_2), gaya kepemimpinan transformasional
3. Variabel terikat (Y_1), *working condition*
4. Variabel terikat (Y_2), *working assignment*

Gambar 3.2 Model Penelitian



Sumber : M.L. Voon, M.C. Lo, K.S. Nguin, N.B. Ayob “The Influence of leadership styles on employees’ job satisfaction”, International Journal of Business, Management and Social Sciences Vol. 2, No. 1, 2011, pp. 24-32 diolah oleh Novianti (2012)

Berdasarkan model diatas maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$H_1 : Y_1 = \alpha + \beta_1 X_{1.1} + \beta_2 X_{1.2} + \beta_3 X_{1.3} + e$$

$$H_2 : Y_2 = \alpha + \beta_1 X_{1.1} + \beta_2 X_{1.2} + \beta_3 X_{1.3} + e$$

$$H_3 : Y_1 = \alpha + \beta_1 X_{2.1} + \beta_2 X_{2.2} + \beta_3 X_{2.3} + \beta_4 X_{2.4} + e$$

$$H_4 : Y_2 = \alpha + \beta_1 X_{2.1} + \beta_2 X_{2.2} + \beta_3 X_{2.3} + \beta_4 X_{2.4} + e$$

Keterangan :

Y_1 = Working Condition

Y_2 = Working Assignment

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien regresi X_1, X_2

X_1 = Kepemimpinan Transaksional

X_2 = Kepemimpinan Transformasional

e = Error

3.7.4.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2006:88) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel independen.

$H_A : b_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- Bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai $t > 2$ (dalam nilai absolut). Dengan kata lain menerima H_A .
- Membandingkan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kita menerima H_A yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan demikian menolak H_0 .