

**PENGARUH REKRUITMEN PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT
MANDIRI TUNAS FINANCE PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

KASADO

NPM. 16.0111.0148

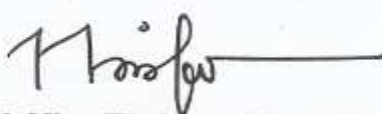
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : KASADO
Nomor Pokok/NPM : 16.01.11.0148
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN
PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT
MANDIRI TUNAS FINANCE PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19-10-2020 Pembimbing I : 
: Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal 19-10-2020 Pembimbing II : 
: Umi Hasanah, SE., MM
NIDN : 0220016002

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

178 / PS / DFE / 2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kasado
Nomor Pokok : 1601110148
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



Kasado

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Jadilah diri sendiri karena itu lebih baik daripada berpura-pura menjadi orang lain.*
- ❖ *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- ❖ *Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka. – Lao Tzu*

(kasado)

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Papa Tersayang**
- ❖ **Almh. Mama tersayang**
- ❖ **Saudara/I kandung saya**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridianti Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Atas berkat dan rahmat-Nya jualah saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mandiri Tunas Finance” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian guna mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Dengan selesainya Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Ir. Hj. Manisah, M.Pselaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, AK, CA. CSRS selaku Dekan Universitas Fakultas Ekonomi Palembang
3. Mariyam Zanariyah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian Skripsi ini.
5. Umi Hasanah, SE.,MMselaku Pembimbing II yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian Skripsi ini.
6. Bapak pimpinan beserta staff PT Mandiri TunasFinance yang telah bersedia memberikan data.
7. Orang tuaku Bapak dan Ibu, Kakak-Kakakku beserta Adik-Adikku yang telah memberikan dukungannya sehingga Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Akhir kata, penulis berharap semoga Skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Palembang, September 2020
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Pengertian Rekrutmen	6
2.1.2 Tujuan Rekrutmen	7
2.1.3 Sumber Rekrutmen	8
2.1.4 Langkah-Langkah Rekrutmen	8
2.1.5 Indikator Rekrutmen.....	10
2.2 Pengembangan Karir	11
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	11
2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir	12
2.2.3 Tahap-Tahap Pengembangan Karir	13
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	14

2.2.5 Indikator Pengembangan Karir.....	16
2.3 Gaya Kepemimpinan	17
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
2.3.2 Tipe Kepemimpinan	17
2.3.3 Jenis Kepemimpinan.....	19
2.3.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	20
2.3.5 Indikator-Indikator Kepemimpinan	21
2.4 Produktivitas	21
2.4.1 Pengertian Produktivitas.....	21
2.4.2 Indikator Produktivitas	22
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	23
2.4.4 Aspek-Aspek Produktivitas	25
2.4.5 Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja	26
2.5 Penelitian Lain Yang Relevan	27
2.6 Kerangka Berfikir	28
2.7 Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian	31
3.1.2 Waktu Penelitian.....	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1 Sumber Data	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampel	35
3.4 Rancangan Penelitian.....	35
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.5.1 Variabel Penelitian.....	36
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	36

3.6	Instrumen Penelitian	38
3.6.1	Uji Validitas.....	39
3.6.2	Uji Reabilitas	40
3.7	Teknik Analisis Data	40
3.7.1	Analisis Regresi Linier bergenda.....	41
3.7.2	Koefisien Korelasi	42
3.7.3	Koefisien Determinasi.....	43
3.8	Uji Hipotesis Penelitian	43
3.8.1	Uji t (Secara Parsial).....	43
3.8.2	Uji f (Secara Simultan)	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.1.1	Sejarah Singkat PT Mandiri Tunas Finance	45
4.1.2	Visi Dan Misi.....	46
4.1.3	Susunan Organisasi.....	47
4.2	Pembahasan Dan Interpretasi	49
4.2.1	Karakteristik Responden.....	49
4.2.2	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	51
4.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.2.4	Analisis Korelasi (r).....	58
4.2.5	Koefisien Determinasi	60
4.3	Uji Hipotesis Statistik	60
4.3.1	Uji F.....	60
4.3.2	Uji T.....	62
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN.....		69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
3.1 Waktu Penelitian.....	30
3.2 Populasi Penelitian	33
3.3 Sampel Penelitian	34
3.4 Definisi Operasional Variabel	36
3.5 Tabel Likert	37
3.6 Interpretasi Nilai Korelasi	41
4.1 karakteristik responder berdasar umur	50
4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
4.4 Hasil Uji Validitas Rekrutmen	52
4.5 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	53
4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	53
4.7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan.....	54
4.8 Hasil Uji Realibilitas	55
4.9 Hasil Uji regresi Linier Berganda	56
4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi	58
4.11 Hasil Uji Korelasi Dan Koefisien Determinasi	60
4.12 Hasil Uji F	61
4.13 Hasil Uji T	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	29
4.1.2 Susunan Organisasi	47

ABSTRAK

KASADO, Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Mandiri Tunas Finance Palembang, dibawah bimbingan ibu : Hj. Nina Fitriana, SE.M.Si dan Umi Hasanah, SE.MM.

Skripsi ini pada dasarnya membahas tentang Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan karir dan Gaya kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 48 responden. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sampling total.

Dari hasil persamaan Regresi Linear Berganda $Y = 9.722 + 2.337 X_1 + 0,102 X_2 + 2.343 X_3 + e$. Variabel bebas berjalan seiring dengan variabel terikat artinya semakin tinggi pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan Pada PT Mandiri Tunas Finance Palembang.

Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pelayanan Masyarakat dengan sig F sebesar $0,000 < a (0,05)$.

Terdapat Pengaruh variabel Rekrutmen (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai sig sebesar $0,000 < a (0,05)$, pengaruh terhadap pengaruh variabel pengembangan karir (X_2) dengan nilai sig sebesar $0,029 > a (0,05)$, terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_3) dengan nilai sig sebesar $0,000 < a (0,05)$.

Korelasi (R) antara variabel Rekrutmen, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Terhadap Pelayanan Masyarakat sebesar 0,935 atau 93,5% artinya menunjukkan hubungan yang kuat dan positif (searah).

Koefisien Determinasinya R Square sebesar 0,875 atau 87,5% sedangkan sisanya 12,5 % dipengaruhi oleh faktor lain (e) yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompetensi dan lain-lain.

Kata kunci : Rekrutmen, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Kasado, dilahirkan di Palembang 28 Maret 1996 dari bapak yang bernama Ismail alam jaya dan Ibu yang bernama Rela nety (Almh). Merupakan anak ke 4 (empat) dari 8 (delapan) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 32 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Tri Dharma Palembang Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMA Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Seiring perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian yang kurang stabil, hal ini bisa menjadi sumber kendala suatu organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberi perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan dilingkungan organisasi.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perubahan dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula, untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalamsatuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sedangkan dari sudut pandang karir, suatu organisasi tidak dipandang sebagai tempat yang mempekerjakan seseorang, namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung keinginan karyawan. Makna ini bukan berarti organisasi tidak mendapat apa yang diinginkan, tetapi justru organisasi akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karna paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap

jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih,2001). Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“PENGARUH REKRUITMEN, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT MANDIRI TUNAS FINANCE PALEMBANG”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang?
2. Adakah Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang?
3. Adakah Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang?
4. Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang.
2. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang.
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh rekrutmen, pengembangan gaya karir dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang.

b. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi sekaligus sumbangan pemikiran serta memberikan masukan yang berguna bagi instansi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai referensi dan pendoman dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya penelitian tentang pengaruh rekrutmen, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Balhaqi, Muhammad. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta
- Gomes, Faustino, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center For Academic Publisihing Service (CAPS).
- Harisima, M. E. 2013. Desember 04. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Camat Sario Kota Manado). *Jurnal Pendidika*. No.05/Th.II.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tteori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2015, *Human Resorce Manajement (Manajemenn Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kesembilan Belas, Terjemahan: Diana Angelica, Penerbit : Selemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulidar. 2012, Agustus, Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Aceh). *Jurnal ISSN-2302-0199, Vol 1, 28-43*.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan kedelapan. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhi. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Tahun 2014.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 2. Pengolahan Duta Perpaktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV. Pustaka Setia. Sanjaya,

- Usman, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) WS2Jb Rayon Kayu Agung Skripsi*.
- Sedermayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni 2013. *Manajemen Sumber Daya dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alvabeta.
- Yusuf Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu Jakarta : PTRaja Grafindo Persada.
- ([Http://eprints.undip.ac.id/23032/1/skripsi-C2A003074-pdf](http://eprints.undip.ac.id/23032/1/skripsi-C2A003074-pdf). Diakses tanggal 23 Juni Pukul 10:22 WIB).
- ([Http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle))