

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan lingkungan Guru Pendamping Khusus (GPK) pada SMP Inklusi di Jawa Barat. Pemilihan tempat penelitian berdasarkan pertimbangan mendasar bahwa Guru Pendamping Khusus (GPK) pada SMP Inklusi di Jawa Barat merupakan yang terbesar kedua di Indonesia dan kedekatan wilayah dengan penulis, serta belum pernah adanya penelitian mengenai Organization Citizenship Behavior di lingkungan Guru Pendamping Khusus (GPK) sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di pada SMP Inklusi di Jawa Barat,,

2. Waktu Penelitian

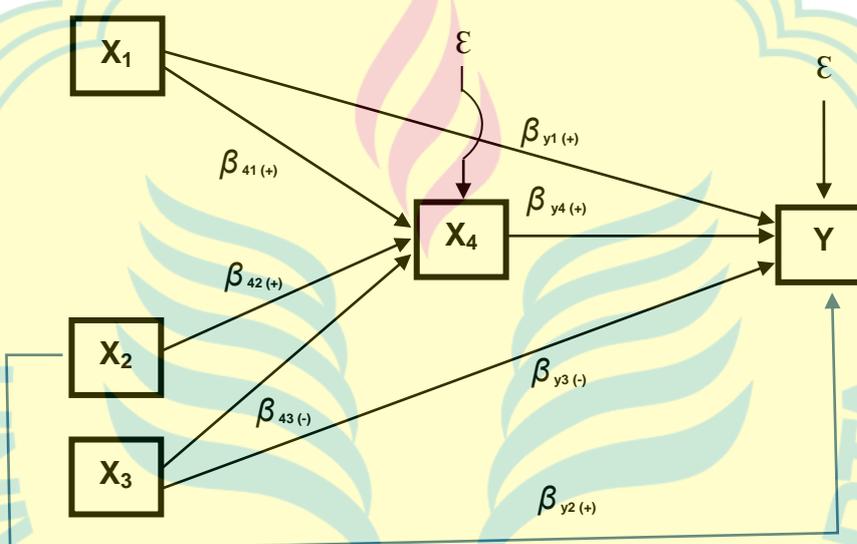
Periode waktu penelitian akan dilakukan pada tanggal Desember 2019 sampai dengan bulan Juni 2020.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survey dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis tersebut digunakan untuk memudahkan pengaruh atau kausal dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pendekatan penelitian kuantitatif ini menjelaskan secara statistik dalam menjawab uji hipotesis.

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Studi kausal dilakukan untuk mengkaji

atau menganalisis keterkaitan antar variabel penelitian serta mengukur pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapat tiga variabel eksogen yang dikaji dalam penelitian ini yaitu; **Kepemimpinan, Emotional Intelligence, Stress Kerja**. Sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja, dan **Organization Citizenship Behavior** sebagai variabel endogen. Pola keterkaitan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Model Hipotetik Penelitian

Keterangan:

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : **Emotional Intelligence**

X_3 : **Stress Kerja**

X_4 : **Kepuasan Kerja**

Y : **Organization Citizenship Behavior**

ϵ : Variabel lain

β_{yx} : Koefisien Jalur Pengaruh Variabel X terhadap Y

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2016:236), populasi adalah sebutan untuk keseluruhan elemen sasaran dari objek penelitian yang akan diteliti. Populasi yang diambil adalah kelompok seluruh Guru Pendamping Khusus (GPK) pada SMP Inklusi di Jawa Barat. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Pendamping

Khusus (GPK) pada SMP Inklusi di Jawa Barat sebanyak 158 orang berasal dari 410 SMP baik swasta maupun negeri di Jawa Barat, berikut rincian dalam tabel 3.1.

Table 3. 1 Jumlah Populasi Guru GPK

No	Daerah	Sekolah	Guru GPK
1	Kab Kuningan	99	34
2	Kab Bandung	31	16
3	Kab Garut	33	16
4	Kota Bandung	41	15
5	Kab Bogor	33	12
6	Kota Cimahi	48	12
7	Depok	35	10
8	Sukabumi	18	9
9	Kab Sukabumi	16	8
10	Kab Cianjur	13	7
11	Kota Bekasi	10	6
12	Kota Cirebon	9	5
13	Kab Ciamis	9	4
14	Bogor	8	2
15	Kab Bandung Barat	7	2
		410	158

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* karena setiap unsur populasi diketahui, sehingga memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sekaran & Bougie, 2016:247). Penentuan jumlah populasi dan sampel dari populasi yang akan dijadikan sasaran pengumpulan data mengacu pada rujukan statistik yang logis. Metode pengambilan sampel dilakukan secara proporsional sampel acak atau disebut juga dengan istilah *proportional random sampling*., yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika populasi mempunyai anggota/unsur yang berstrata secara proporsional dengan jumlah total elemen pada strata masing- masing (Uma Sekaran & Roger Bougie, 2016:245).

Referensi pengambilan sampel size dilakukan berdasarkan Rumus Slovin ;

$$n = N / (1 + N[e]^2)$$

n = Sampel

N = Populasi

e = nilai kritis batas ketelitian.

Apabila merujuk pada rumus di atas, maka sampel dalam penelitian ini dapat

dihitung sebagai berikut :

$$n = 158 / (1 + 158[0,05]^2)$$

$$n = 113,26$$

Dengan mengambil batas ketelitian 95% (derajat kesalahan secara statistik sebesar 5%), maka dapat ditetapkan jumlah sampel penelitian 113,26 GPK (dibulatkan menjadi 113) (Umar, 2003).

Berikut pada tabel 3.2 jumlah penentuan sampel berdasarkan rumus slovin

Table 3. 2 Jumlah Sampel Penelitian

No	Daerah	Guru GPK	Persen	Jumlah Sampel
1	Kab Kuningan	34	22%	24
2	Kab Bandung	16	10%	11
3	Kab Garut	16	10%	11
4	Kota Bandung	15	9%	11
5	Kab Bogor	12	8%	9
6	Kota Cimahi	12	8%	9
7	Depok	10	6%	7
8	Sukabumi	9	6%	6
9	Kab Sukabumi	8	5%	6
10	Kab Cianjur	7	4%	5
11	Kota Bekasi	6	4%	4
12	Kota Cirebon	5	3%	4
13	Kab Ciamis	4	3%	3
14	Bogor	2	1%	1
15	Kab Bandung Barat	2	1%	1
		158		113

Sedangkan untuk uji coba instrumen penelitian, menggunakan sampel uji coba sebanyak 30 orang GPK yang diambil secara acak sederhana.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang dikumpulkan dari variabel-variabel Kepemimpinan, *Emotional Intelligence*, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* menggunakan instrumen pengukuran yang sudah dikembangkan. Pengembangan instrumen disusun melalui tahapan-tahapan dengan ketentuan bahwa setiap variabel harus dikaji berdasarkan teori-teori yang sudah tersedia. Selain itu setiap variabel harus bisa diukur melalui penyusunan kisi-kisi instrumen. Kisi-kisi instrumen yang disusun dikembangkan menjadi butir-butir pertanyaan untuk menangkap variabel yang diukur. Setelah instrumen penelitian sudah dibentuk maka harus dilakukan pengujian di mana butir-butir pertanyaan diuji validitas dan reabilitasnya. Langkah terakhir adalah memilih dan menetapkan butir-butir pertanyaan yang lolos uji sebagai kuesioner penelitian.

Parameter yang digunakan untuk menilai hasil pengumpulan data melalui melalui butir-butir pertanyaan menggunakan skala Likert. Ada lima kriteria model penilaian skala Likert yaitu; selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan Tidak pernah. Parameter di atas dikonversikan ke bentuk angka, misalkan angka 5,4,3,2,dan 1. Jika butir instrumennya berupa pernyataan positif maka makin positif jawabannya misalkan sangat setuju, maka makin besar nilai angkanya dengan nilai paling maksimal 5. Makin negatif jawabannya misalkan sangat tidak setuju, makin kecil nilai angkanya dengan nilai paling minimum 1. Jika butir instrumennya berupa pernyataan negatif maka makin negatif jawabannya misalkan sangat tidak setuju, maka makin besar nilai angkanya dengan nilai paling maksimal 5. Makin positif jawabannya misalkan sangat setuju, makin kecil nilai angkanya dengan nilai paling minimum 1. Untuk variabel Penilaian instrumen Stress Kerja menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu; (1) Selalu (2) Sering, (3) Kadang-kadang, (4) Jarang, (5) Tidak Pernah.

Alternatif jawaban diberi bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima), Ketentuan pemberian skor menentukan pernyataan yang bersifat negatif nilai skor selalu =1, sering =2 , Kadang-kadang=3, Jarang = 4, Tidak Pernah = 5. Dalam artian nilai 1 artinya stress kerja tinggi dan nilai 5 artinya stress kerja rendah

Pengembangan instrumen untuk setiap variabel diuraikan mulai dari definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, pengujian validitas instrumen dan perhitungan reabilitas. Uraian berikut akan menjelaskan hasil pengembangan instrumen dari penelitian ini.

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variable sedangkan definisi operasional adalah agar konsep data diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalisasikan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai.

1. Instrumen Variabel *Organizational citizenship behaviors* (Y)

a. Definisi Konseptual

Organizational citizenship behaviors adalah perilaku seseorang yang didasarkan atas inisiatif individu yang melakukan untuk pekerjaan ekstra dalam pekerjaan mereka dengan indikator; 1) perilaku diskresioner, 2) melebihi persyaratan peran kerja, 3) membantu orang lain dan 4) kesopanan.

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behaviors adalah perilaku Guru Pendamping Khusus (GPK) yang didasarkan atas inisiatif individu yang melakukan pekerjaan ekstra dalam pekerjaan mereka dengan indikator; 1) perilaku diskresioner, 2) melebihi

persyaratan peran kerja, 3) membantu orang lain dan 4) kesopanan pada SMP Inklusi di Jawa Barat

c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi yang dijadikan dasar dalam menyusun butir instrumen *Organizational citizenship behaviors* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Variabel *Organizational citizenship behaviors* (OCB)

No	Indikator	No Butir	Jumlah Butir
1	perilaku diskresioner	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9
2	melebihi persyaratan peran kerja	10,11,12,13,14,15,16,17	8
3	membantu orang lain	18,19,20,21,22,23,24	7
JUMLAH		24	24

d. Pemberian Skor

Penilaian instrumen *Organizational citizenship behaviors* menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu: (1) Sangat Setuju (2) Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Tidak Setuju, (5) Sangat Tidak Setuju. Alternatif jawaban diberi bobot nilai 5 (lima) sampai dengan 1 (satu) untuk pernyataan positif, dan bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk pernyataan negatif. Pernyataan dalam kuesioner yang bersifat positif diberi skor 5 sampai dengan 1, sedangkan untuk kuesioner pernyataan yang bersifat negatif diberi skor 1 sampai dengan 5. Pernyataan positif adalah pernyataan yang mendukung gagasan, sedangkan pernyataan negatif adalah pernyataan yang tidak mendukung gagasan.

2. Instrumen Variabel Kepemimpinan (X1)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan adalah persepsi seseorang terhadap kemampuan atasan dalam menggerakkan dan mengarahkan orang lain untuk bekerja mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan indikator; 1) mempengaruhi, 2) membimbing, 3) memotivasi dan 4) membina orang-orang sekitarnya, terutama di bawah sub-ordinasinya.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan adalah persepsi Guru Pendamping Khusus (GPK) terhadap kemampuan atasan dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan indikator; 1) mempengaruhi, 2) membimbing, 3) memotivasi dan 4) membina orang-orang sekitarnya, terutama di bawah sub-ordinasinya pada SMP Inklusi di Jawa Barat

c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi yang dijadikan dasar dalam menyusun butir instrumen kepemimpinan Profesional dapat dilihat pada table di bawah ini;

Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	No Butir	Jumlah Butir	Jumlah Butir Valid
1	Mempengaruhi	1,2,3,4,5,6,7	7	6
2	Membimbing	8,9,10,11,12,13	6	6
3	Memotivasi	14,15,16,17,18	5	3
4	Membina	19,20,21,22,23,24,25,26	8	7
	JUMLAH	26	26	22

d. Pemberian Skor

Penilaian instrumen Kepemimpinan menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu: (1) Selalu; (2) Sering; (3) Jarang; (4) Kadang-kadang; (5) Tidak pernah. Alternatif jawaban diberi bobot nilai 5 (lima) sampai dengan

1 (satu) untuk pernyataan positif, dan bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk pernyataan negatif. Ketentuan pemberian skor menyatakan bahwa pernyataan yang bersifat positif diberi skor 5 sampai dengan 1, sedangkan untuk kuesioner pernyataan yang bersifat negatif diberi skor 1 sampai dengan 5. Pernyataan positif adalah pernyataan yang mendukung gagasan, sedangkan pernyataan negatif adalah pernyataan yang tidak mendukung gagasan.

3. Instrumen Variabel Kecerdasan *emosional-Emotional Intelligence* (X2)

a. Definisi Konseptual

Kecerdasan emosional adalah kombinasi antara keterampilan dan kemampuan seseorang terhadap perasaan orang lain dengan indikator; 1) kesadaran diri, 2) manajemen diri, 3) empati 4) Keterampilan sosial dan 5) Motivasi diri

b. Definisi Operasional

Kecerdasan emosional adalah kombinasi antara keterampilan dan kemampuan Guru Pendamping Khusus (GPK) terhadap perasaan karyawan lainnya dengan indikator; 1) kesadaran diri karyawan, 2) manajemen diri karyawan, 3) empati karyawan 4) Keterampilan social karyawan dan 5) Motivasi diri karyawan pada SMP Inklusi di Jawa Barat

c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi yang dijadikan dasar dalam menyusun butir instrumen kepemimpinan dapat dilihat pada table di bawah ini;

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kecerdasan emosional

No	Indikator	Jumlah Butir	Jumlah Butir Butir	Jumlah Butir Valid
1	kesadaran diri	1,2,3,4,5,6	6	5
2	manajemen diri	7,8,9,10,11,12	6	6

No	Indikator	Jumlah Butir	Jumlah Butir	Jumlah Butir Valid
3	Empati	13,14,15,16,17,18,19,20,21	9	8
4	Keterampilan sosial	22, 23,24,25	4	4
5	Motivasi diri	26,27,28,29,30	5	3
JUMLAH		30	30	26

d. Pemberian Skor

Penilaian instrumen kepemimpinan menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu: (5) Selalu; (4) Sering; (3) Kadang-Kadang; (2) Jarang; (1) Tidak Pernah. Alternatif jawaban diberi bobot nilai 5 (lima) sampai dengan 1 (satu) untuk pernyataan positif, dan bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk pernyataan positif. Ketentuan pemberian skor menyatakan bahwa pernyataan yang bersifat positif diberi skor 5 sampai dengan 1, sedangkan untuk kuesioner pernyataan yang bersifat negatif diberi skor 1 sampai dengan 5. Pernyataan positif adalah pernyataan yang mendukung gagasan, sedangkan pernyataan negatif adalah pernyataan yang tidak mendukung gagasan.

4. Instrumen Variabel Stress Kerja (X3)

a. Definisi Konseptual

Stress Kerja adalah kondisi dinamis di mana seorang individu mengalami tekanan pekerjaan dengan indikator; 1) fisiologis, 2) psikologis, 3) perilaku dan 4) lingkungan fisik.

b. Definisi Operasional

Stress Kerja adalah kondisi dinamis di mana seorang Guru Pendamping Khusus (GPK) mengalami tekanan pekerjaan dengan indikator; 1) fisiologis, 2) psikologis, 3) perilaku dan 4) lingkungan fisik pada SMP Inklusi di Jawa Barat

c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi yang dijadikan dasar dalam menyusun butir instrument Stress Kerja dapat dilihat pada table di bawah ini;

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Stress Kerja

No	Indikator	No Butir	Jumlah Butir	Jumlah Butir valid
1	fisiologis	1,2,3,4,5,6	6	3
2	psikologis	7,8,9,10,11	5	5
3	perilaku	12,13,14,15,16,17	6	6
4	lingkungan fisik	18,19,20,21,22,23	6	6
	JUMLAH	23	23	20

d. Pemberian Skor

Penilaian instrumen Stress Kerja menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu; (1) Selalu (2) Sering, (3) Kadang-kadang, (4) Jarang, (5) Tidak Pernah. Alternatif jawaban diberi bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima), Ketentuan pemberian skor menentukan pernyataan yang bersifat negatif nilai skor selalu =1, sering =2, Kadang-kadang=3, Jarang = 4, Tidak Pernah = 5. Dalam artian nilai 1 artinya stress kerja tinggi dan nilai 5 artinya stress kerja rendah.

5. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X4)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan, sikap serta keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang yang berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi dengan indikator; 1) perasaan puas dengan pekerjaan 2) kepercayaan atas yang didapat, 3) perilaku dengan rekan dan atasan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki Guru Pendamping Khusus (GPK), sikap, serta keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari pekerjaan Guru Pendamping Khusus (GPK) yang berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi di SMP Inklusi di Jawa Barat dengan indikator; 1) perasaan puas dengan pekerjaan 2) kepercayaan atas yang didapat, 3) perilaku dengan rekan dan atasan

c. Kisi-kisi instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Jumlah Butir	Jumlah Butir	Jumlah Butir Valid
1	perasaan puas dengan pekerjaan	1,2,3,4,5	5	4
2	kepercayaan atas yang didapat	6,7,8,9,10,11	6	4
3	perilaku dengan rekan dan atasan	12, 13,14,15,16,17,18	7	2
JUMLAH		18	18	10

d. Pemberian Skor

Penilaian instrumen Kepuasan Kerja menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu; 1) Sangat memuaskan (2) Memuaskan, (3) Cukup memuaskan (4) Kadang-Kadang, (5) Tidak Memuaskan. Alternatif jawaban diberi bobot nilai 5 (lima) sampai dengan 1 (satu) untuk pernyataan positif, dan bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk pernyataan negatif. Ketentuan pemberian skor menentukan kuesioner pernyataan yang bersifat positif diberi skor 5 sampai dengan 1, sedangkan untuk kuesioner pernyataan yang bersifat negatif diberi skor 1 sampai dengan 5. Pernyataan positif adalah pernyataan

yang mendukung gagasan, sedangkan pernyataan negatif adalah pernyataan yang tidak mendukung gagasan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel sesuai dengan model kausal yang terbentuk. Adapun tahapan teknik analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Analisis pendahuluan dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu mendeskripsikan data untuk masing-masing variabel secara parsial, statistik deskriptif yang digunakan adalah rata-rata, modus (nilai yang sering muncul), median (nilai tengah), standar deviasi, varians, frekuensi dan histogram.
2. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran dengan *Liliefors*, uji signifikansi dan linieritas regresi sederhana dengan ANAVA sebelum dilakukan uji hipotesis.
3. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, uji koefisiensi, dan Analisa Jalur

F. Hipotesis Statistik

Berdasarkan teknik analisis data dan perumusan masalah maka dibuatkan hipotesis statistik berikut ini:

1. Hipotesis pertama: pengujian pengaruh langsung positif Kepemimpinan (X_1) terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y).

$$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} > 0$$

2. Hipotesis kedua: pengujian pengaruh langsung positif Kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) (X_2) terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y).

$$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y2} > 0$$

3. Hipotesis ketiga: pengujian pengaruh langsung negatif Stres Kerja (X_3) terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y).

$$H_0 : \beta_{y3} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{y3} < 0$$

4. Hipotesis keempat: pengujian pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y).

$$H_0 : \beta_{y4} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y4} > 0$$

5. Hipotesis kelima: pengujian pengaruh langsung positif Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).

$$H_0 : \beta_{41} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{41} > 0$$

6. Hipotesis keenam: pengujian pengaruh langsung positif Kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).

$$H_0 : \beta_{42} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{42} > 0$$

7. Hipotesis ketujuh: pengujian pengaruh langsung negatif Stres Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).

$$H_0 : \beta_{43} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{43} < 0$$

8. Hipotesis delapan: pengujian pengaruh tidak langsung positif Kepemimpinan (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* melalui Kepuasan Kerja (X_4)

$$H_0 : \beta_{y14} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y14} > 0$$

9. Hipotesis kesembilan: pengujian pengaruh tidak langsung positif Kecerdasan emosional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* melalui Kepuasan Kerja (X_4)

$$H_0 : \beta_{y24} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y24} > 0$$

10. Hipotesis ketujuh: pengujian pengaruh tidak langsung negatif Stres Kerja (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* melalui Kepuasan Kerja (X_4).

$$H_0 : \beta_{y34} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{y34} < 0$$