sekaligus sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kinerja dan kepuasan kerja juga kualitas pelayanan kepolisian di tengah tuntutan masyarakat modern.

Organisasi Kepolisian Resor (disingkat Polres) yang merupakan struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/kota, Polres bertanggung jawab terhadap penganan di kabupaten atau pemeritahan kota dan membawahi beberapa Polsek (Polisi Sektor) untuk melayani masyarakat dalam persoalan pengamanan daerah, polres membutuhkan sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai dalam rangka pelayanan masyrakat, tantangan utama yang sesungguhnya dihadapi Polres Lhokseumawe adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja dan komitmen organisasi yang optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan kegiata Polres Lhokseumawe sesuai dengan visi Polda Aceh yaitu terwujudnya postur Polda Aceh yang profesional, bermoral, dan modern sebagai pelindung, pengayom serta pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara Kamtibnas dan menegakkan hukum. Maka organisasi dan institusi pengamanan seperti Polres Lhokseumawe didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama antar personl Polres Lhokseumawe, institusi ini menjadi sangat menentukan bagi personil Polres dalam berkarya untuk kehidupan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga.

Keberhasilan suatu institusi kepolisian sangat dipengaruhi oleh komitmen personilnya, setiap organisasi atau instansi pemerintah baik TNI atau Polri akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja personil, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai sesuai visi dan misi organisasi Polri. Komitmen organisasi personil kepolisian Kota Lhokseumawe dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi pada Polres Lhokseumawe, komitmen organisasi pada instusi Polres Lhokseumawe sangat berhubungan dengan tingkat loyalitas dan integritas personil Polres Lhokseumawe, persoalan yang dihadapi personil polres Lhokseumawe banyaknya keterlibatan kerja personil pada kegiatan yang bukan menjadi job diskripsinya, hal ini disebabkan banyaknya persoalan keamanan masyarakat yang dilaporkan apa lagi saat ini pasca bencana alam banjir yang menghancurkan semua sumber daya ekonomi masyarakan yang terjadi akhir Desenber 2025, oleh karena itu perlunya kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap personil Polres Lhokseumawe dalam rangka pengamanan dan pelayanan masyarakan pasca bencana alam Aceh.

Perkembangan era digital telah membawa perubahan mendasar dalam tata kelola organisasi sektor publik khusunya organisasi kepolisian Indonesia, termasuk institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), digitalisasi dalam tubuh Polri tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi, tetapi juga menuntut perubahan pola kepemimpinan baik kepemimpinan digital (*digital leadership*) dan kepemimpinan melayani (*servant leadership*) yang mampu

mengelola sumber daya manusia secara adaptif, humanis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja, peningkatan kepuasan kerja serta kesejahteraan aparatur, dalam konteks ini, kepuasan kerja anggota kepolisian menjadi aspek krusial karena berpengaruh langsung terhadap motivasi, loyalitas, profesionalisme, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan olen aparatus Polres Kota Lhokseumawe.

Kepemimpinan digital merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital, mendorong inovasi, serta mengelola perubahan organisasi berbasis teknologi, Robbins (2020). Di lingkungan kepolisian, kepemimpinan digital berperan penting dalam mengarahkan anggota untuk beradaptasi dengan sistem kerja berbasis digital, seperti e-policing, penggunaan aplikasi pelayanan publik, sistem pelaporan daring, dan pemanfaatan media sosial sebagai sarana komunikasi dan pengelolaan kamtibmas, Ari Lasta (2023).

Pemimpin yang memiliki kompetensi digital yang baik mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efektif, transparan, dan efisien, sehingga dapat mengurangi beban kerja administratif, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta meningkatkan rasa nyaman dan puas anggota dalam menjalankan pekerjaannyadalam Siwoyo (2023), di sisi lain, kepemimpinan melayani (*servant leadership*) menekankan pada peran pemimpin sebagai pelayan bagi anggota, dengan mengutamakan kebutuhan, pengembangan, dan kesejahteraan bawahan, dalam organisasi kepolisian yang bersifat hierarkis dan memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi, penerapan kepemimpinan melayani menjadi sangat relevan.

Pemimpin yang mampu mendengarkan, memberikan dukungan, bersikap adil, serta memperhatikan keseimbangan antara tugas dan kesejahteraan anggota akan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kondisi ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja anggota kepolisian, karena mereka merasa dihargai, dilibatkan, dan mendapatkan perhatian atas kebutuhan profesional maupun personalnya.

Sinergi antara kepemimpinan digital dan kepemimpinan melayani menjadi semakin penting dalam konteks pengembangan SDM aparatur pada Polres Kota Lhokseumawe era digital, transformasi digital yang tidak diimbangi dengan pendekatan kepemimpinan yang humanis berpotensi menimbulkan stres kerja, resistensi terhadap perubahan, serta menurunnya kepuasan kerja anggota. Sebaliknya, kepemimpinan melayani tanpa dukungan kompetensi digital dapat menghambat efektivitas organisasi dalam menghadapi tantangan keamanan modern. Oleh karena itu, pemimpin kepolisian dituntut untuk mampu mengintegrasikan kecakapan digital dengan nilai-nilai pelayanan dan keteladanan.

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat fenomena rendahnya kepuasan kerja sebagian anggota kepolisian yang ditandai dengan tingginya beban kerja, tuntutan pelayanan yang cepat, tekanan publik di ruang digital, serta keterbatasan dukungan teknologi dan perhatian pimpinan terhadap kebutuhan anggota. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan, baik dalam aspek digital maupun pelayanan kepada anggota, belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai peran kepemimpinan digital dan kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja anggota Kepolisian pada Polres Kota Lhokseumawe menjadi penting untuk dilakukan, penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan di sektor publik, serta kontribusi praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Polres Kota Lhokseumawe dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan profesionalisme anggota di era digitalisasi.

Kepuasan kerja pesonil Polres Lhokseumawe merupakan suatu kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan personil terhadap pekerjaannya, menurut Nasir (2021), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Fakrurrazi (2021 dan Zulfikar (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Lebih lanjut Koesmono (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan bagian dari proses sikap personil Polres Lhokseumawe, kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan komitmen dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima, oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam institusi Polres dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap

anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluahan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Robbins (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment)* seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang runit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa seorang pimpinan akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para pimpinan merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para pimpinan institusi mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.

Kepuasan kerja personil Polres Lhokseumawe berhubungan dengan sifat pekerjaan yang dilakukan sehari yang kadangkala sangat membosankan, membuat sikap personil kurang puas cenderung kurang gairah personil dalam bekerja, kepuasan kerja berhubungan dengan promosi arti bahwa personil polres yang cenderung dan berkeingan

untuk dilakukan promosi tidak terlalu lama pada sebuah unit kerja, untuk meningkatkan komitman dan kinerja personil.

Kepuasan kerja personil Polres Lhokseumawe jika dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa setiap personil yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada personil yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena personil yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja, kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Bangun (2012) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja, sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja, dalam penelitian ini hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat erat dalam meningkatkan kinerja personil, disisi lain kepuasan kerja dan kepemimpinan sangat dipengaruhi olek gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Polres Lhokseumawe Perkembangan era digital telah membawa perubahan mendasar dalam tata kelola organisasi sektor publik, termasuk institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).

Digitalisasi dalam tubuh Polri tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi, tetapi juga menuntut perubahan pola kepemimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara adaptif, humanis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta kesejahteraan aparatur. Dalam konteks ini, kepuasan kerja anggota kepolisian menjadi aspek krusial karena berpengaruh langsung terhadap motivasi, loyalitas, profesionalisme, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kepemimpinan digital merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital, mendorong inovasi, serta mengelola perubahan organisasi berbasis teknologi. Di lingkungan kepolisian, kepemimpinan digital berperan penting dalam mengarahkan anggota untuk beradaptasi dengan sistem kerja berbasis digital, seperti *e-policing*, penggunaan aplikasi pelayanan publik, sistem pelaporan daring, dan pemanfaatan media sosial sebagai sarana komunikasi dan pengelolaan kamtibmas. Pemimpin yang memiliki kompetensi digital yang baik mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efektif, transparan, dan efisien, sehingga dapat mengurangi beban kerja administratif, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta meningkatkan rasa nyaman dan puas anggota dalam menjalankan pekerjaannya.

Di sisi lain, kepemimpinan melayani (*servant leadership*) menekankan pada peran pemimpin sebagai pelayan bagi anggota, dengan mengutamakan kebutuhan, pengembangan, dan kesejahteraan bawahan. Dalam organisasi kepolisian yang bersifat hierarkis dan memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi, penerapan kepemimpinan melayani menjadi sangat relevan. Pemimpin yang mampu mendengarkan, memberikan dukungan, bersikap adil, serta memperhatikan keseimbangan antara tugas dan kesejahteraan anggota akan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kondisi ini berpotensi

meningkatkan kepuasan kerja anggota kepolisian, karena mereka merasa dihargai, dilibatkan, dan mendapatkan perhatian atas kebutuhan profesional maupun personalnya.

Sinergi antara kepemimpinan digital dan kepemimpinan melayani menjadi semakin penting dalam konteks Polri di era digital. Transformasi digital yang tidak diimbangi dengan pendekatan kepemimpinan yang humanis berpotensi menimbulkan stres kerja, resistensi terhadap perubahan, serta menurunnya kepuasan kerja anggota. Sebaliknya, kepemimpinan melayani tanpa dukungan kompetensi digital dapat menghambat efektivitas organisasi dalam menghadapi tantangan keamanan modern. Oleh karena itu, pemimpin kepolisian dituntut untuk mampu mengintegrasikan kecakapan digital dengan nilai-nilai pelayanan dan keteladanan.

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat fenomena rendahnya kepuasan kerja sebagian anggota kepolisian yang ditandai dengan tingginya beban kerja, tuntutan pelayanan yang cepat, tekanan publik di ruang digital, serta keterbatasan dukungan teknologi dan perhatian pimpinan terhadap kebutuhan anggota. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan, baik dalam aspek digital maupun pelayanan kepada anggota, belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai peran kepemimpinan digital dan kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja anggota Kepolisian Indonesia menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan di sektor publik, serta kontribusi praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Polri dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan profesionalisme anggota di era digital.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja aparatur dalam suatu organisasi, termasuk dalam institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia, khususnya pada Polres Kota Lhokseumawe. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti beban tugas, sistem penghargaan, lingkungan kerja, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier.

Dalam konteks kepolisian, kepuasan kerja menjadi sangat penting mengingat tingginya tuntutan tugas, tekanan kerja, serta tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, secara teoretis, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur, aparatur kepolisian yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta kesiapan untuk melaksanakan tugas secara profesional.

Kepuasan kerja mendorong anggota kepolisian untuk bekerja dengan penuh dedikasi, mematuhi prosedur kerja, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan di lapangan. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas kepolisian. Dalam praktik organisasi kepolisian, kepuasan kerja juga berperan dalam mengurangi perilaku negatif yang dapat menurunkan kinerja, seperti absensi, kelelahan kerja, konflik internal, dan sikap apatis terhadap tugas.

Aparatur yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan penurunan semangat kerja, rendahnya disiplin, serta kecenderungan bekerja secara minimal sesuai standar. Sebaliknya, aparatur yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi

akan lebih mampu mengelola stres kerja, tetap fokus dalam menjalankan tugas, dan menunjukkan perilaku kerja positif meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Selain itu, kepuasan kerja memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat.

Aparatur kepolisian Kota Lhokseumawe yang puas dengan pekerjaannya akan lebih ramah, responsif, dan empatik dalam memberikan pelayanan publik, sehingga meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat, kinerja aparatur yang optimal tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari kemampuan membangun hubungan yang baik dengan masyarakat serta menjaga citra institusi kepolisian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur kepolisian.

Upaya peningkatan kinerja aparatur tidak dapat dilepaskan dari perhatian pimpinan terhadap faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja, seperti kepemimpinan yang adil, sistem penghargaan yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan organisasi yang memadai. Oleh karena itu, pengelolaan kepuasan kerja aparatur kepolisian menjadi strategi penting dalam mewujudkan kinerja institusi kepolisian yang profesional, modern, dan dipercaya masyarakat. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Digital, *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Aparatur Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Personil Pada Polres Lhokseumawe".** Berdasrakan fenomena dan latar belakanng masalah, maka dirumuskan masalah adalah sebagai berikut :

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepuasan kerja personil Polres Lhokseumawe ?
2. Bagaimanakah pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja personil Polres Lhokseumawe?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe ?
4. Bagaimanakah pengaruh servant leadership terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe personil Polres Lhokseumawe?
6. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi hubungan kepemimpinan digital terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe personil Polres Lhokseumawe?
7. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi hubungan *servant leadership* terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe personil Polres Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepuasan kerja personil Polres Lhokseumawe ?

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja personil Polres Lhokseumawe?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe personil Polres Lhokseumawe?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan kepemimpinan digital terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe personil Polres Lhokseumawe?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan kepemimpinan melayani terhadap kinerja personil Polres Lhokseumawe personil Polres Lhokseumawe?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Sebagai bahan masukan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja personil pada Polres Lhokseumawe.
b. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai gaya kepemimpinan digital dan kepemimpinan melayani, kepuasan kerja dan

kinerja aparatur.

1.4.2 Manfaat Teoritis

a. Penulis

Penulis dapat lebih menyadari dan memahami tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja personil dapat mengaplikasikan secara langsung teori-teori yang didapat semasa mengikuti perkuliahan dalam dunia usaha secara nyata.

b. Peneliti Lain

Sebagai sumber informasi yang berguna bagi rekan-rekan yang sedang membahas masalah yang sama, sehingga penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari sekarang.

c. Pengembangan manajemen sumber daya manusia

Sebagai pembanding antara ilmu manajemen SDM (secara teori) dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek) sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan dapat lebih memajukan ilmu manajemen yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia usaha secara nyata serta dapat menguntungkan semua pihak.