

**LAPORAN**  
**Survey Kepuasan Dosen FISH**  
**terhadap**  
**Pengelolaan Sumber Daya Manusia**



**UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUKUM**  
**2020**

## Halaman Pengesahan

Menyatakan bahwa Laporan Kepuasan Dosen Fakultas Ilmu Hukum dan Sosial Terhadap Pengelolaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Surabaya dibuat dengan sebenarnya

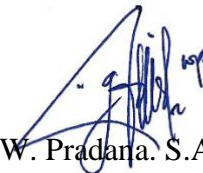
Mengetahui,  
Ketua Gugus Penjaminan Mutu



Dr. Muzayanah, S.T., M.T

Surabaya, 11 Juni 2021

Divisi Data dan Sistem Informasi



Galih W. Pradana, S.A.P., M.Si.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Divisi Pengelolaan Data dan Sistem Informasi adalah salah satu bagian di Gugus Penjaminan Mutu yang bertugas membantu pelaksanaan penjaminan mutu dengan model PPEPP (Perencanaan Mutu, Pelaksanaan Mutu, Evaluasi Mutu, Pengendalian Mutu, Peningkatan Mutu). Salah satu tugas dari divisi ini adalah melakukan Survei Kepuasan Layanan Pelanggan yang saat ini merupakan kebutuhan dan tuntutan dari Akreditasi Prodi dan Akreditasi Perguruan Tinggi.

Beberapa survei yang dilakukan adalah survei kepuasan terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan oleh GPM agar mutu pelaksanaan kegiatan terevaluasi secara periodik. Survei ini dilakukan secara online dan dilakukan setelah kegiatan berakhir. Hasil survei ini akan ditindaklanjuti dengan rapat evaluasi yang hasilnya digunakan untuk peningkatan layanan kegiatan selanjutnya.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan meningkatkan mutu pelayanan di FISH Unesa maka diperlukan adanya survei kepuasan kepada mahasiswa, dosen, dan tendik. Hal diperlukan untuk mengetahui variabel apa yang harus ditingkatkan dan dipertahankan kualitasnya. Pengisian kuesioner terdiri dari mengisi harapan dan kenyataan terhadap pelayanan yang dirasakan tahun 2020.

#### **1.2. Permasalahan**

- a. Bagaimana hasil perbandingan antara harapan dan kenyataan kepuasan pelayanan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Unesa berdasarkan survei dosen Unesa Tahun 2020.
- b. Bagaimana analisis perbandingan antara harapan dan kenyataan kepuasan pelayanan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Unesa (survei dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Unesa Tahun 2020) berdasarkan Diagram Kartesius.

### **1.3. Tujuan**

Mengetahui kualitas kepuasan pelayanan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Unesa (survei dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Unesa Tahun 2020) berdasarkan Diagram Kartesius.

### **1.4. Sistematika Laporan**

Sistematika pada Laporan ini adalah Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, permasalahan, tujuan, dan sistematika laporan. Pada Bab II berisi tentang metode survei terdiri dari jenis dan rancangan survei, variabel, definisi operasional, instrumen survei, metode yang digunakan, dan pengolahan data. Bab III berisi tentang Hasil dan Pembahasan, dan Bab IV berisi tentang kesimpulan.

## BAB II METODE SURVEI

### 2.1. Jenis dan Rancangan Pelaksanaan Survei

Jenis rancangan survei ini menggunakan penelitian kuantitatif non-eksperimental. Penelitian non eksperimental adalah penelitian yang observasinya dilakukan dengan sejumlah variabel subjek menurut keadaan apa adanya (*in nature*), tanpa manipulasi (Pratiknya, 2001).

Penelitian ini menggunakan rancangan cross sectional yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel bebas dengan variabel bergantung dengan melakukan pengukuran pada saat yang sama (*point time approach*). Saat yang sama artinya tiap subyek hanya diobservasi satu kali dan variabel subyek dilakukan pada saat observasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah kuesioner.

### 2.2. Definisi Operasional

Beberapa definisi operasional adalah sebagai berikut:

- a. Konsumen adalah semua dosen yang menggunakan layanan pengembangan sumber daya manusia FISH Unesa tahun 2020.
- b. Harapan konsumen adalah dosen yang memperoleh pelayanan layanan pengembangan sumber daya manusia FISH Unesa tahun 2020.
- c. Kepuasan konsumen adalah pengakuan konsumen mengenai layanan pengembangan sumber daya manusia FISH Unesa tahun 2020.
- d. Kualitas pelayanan yang akan diteliti adalah harapan dan kenyataan konsumen terhadap *reliability* (keandalan), *responsiveness* (ketanggapan), *assurance* (jaminan), *empathy* (empati), dan *tangible* (keberwujudan).

### 2.3. Instrumen Survei

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis tentang harapan dan kenyataan konsumen untuk dijawab. Instrumen kuesioner terdiri dari 5 aspek utama yaitu *reliability* (keandalan), *responsiveness* (ketanggapan), *assurance* (jaminan), *empathy* (empati), dan *tangible* (keberwujudan).

## 2.4. Metode yang digunakan

Metode yang digunakan adalah Metode *Service Quality Servqual* (Parasuraman, et al, 1985), dimensi karakteristik kualitas pelayanan tersebut adalah:

1. *Tangibles* (Nyata) Yaitu meliputi penampilan fisik, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi.
2. *Reliability* (Keandalan) yaitu kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.
3. *Responsiveness* (Daya Tanggap) Yaitu keinginan para staf untuk membentuk para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.
4. *Assurance* (Jaminan) Mencakup pengetahuan, kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf bebas dari bahaya, resiko atau keragu-raguan.
5. *Empathy* (Empati) Meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan pelanggan.

Apabila dimungkinkan tahap selanjutnya adalah dengan menggunakan metode *Importance Performance Analysis* yang pertama kali diperkenalkan oleh Martilia dan James (1977) dengan tujuan untuk mengukur hubungan antara persepsi konsumen/pelanggan dengan prioritas peningkatan kualitas produk/jasa yang dikenal juga dengan *Quadrant Analysis*.

## 2.5. Pengolahan Data

### 2.5.1. Analisa gap

Tingkat kepuasan konsumen dijelaskan dengan menggunakan analisis kesenjangan (gap). Analisis ini membandingkan mean antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh konsumen dari dimensi pelayanan yaitu *reliability* (keandalan), *responsiveness* (ketanggapan), *assurance* (jaminan), *empathy* (empati), dan *tangible* (keberwujudan).

Kepuasan paling tinggi terjadi apabila kenyataan melampaui harapan yaitu pada saat pelayanan yang diberikan maksimal (4) sedangkan harapan minimal adalah (1). Interval didapatkan menggunakan rumus:

$$\text{Interval} = (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah kelompok}$$

Dari perhitungan diatas maka didapatkan klasifikasi kesenjangan (gap) pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Klasifikasi Kesenjangan (gap)

Interval	Klasifikasi	Tingkat Kepuasan
-3 s.d. -1,5	Sangat negatif	Sangat kurang puas banding harapan
-1,5 s.d. 0	Negatif	Kurang puas dibandingkan harapan
0 s.d. 1,5	Positif	Lebih puas dibandingkan harapan
1,5 s.d. 3	Sangat Positif	Sangat lebih puas banding harapan

### 2.5.2. Uji normalitas data

Uji normalitas data dilakukan dengan analisis statistik. Uji ini dilakukan dengan memasukkan rata-rata kenyataan dan harapan dari setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak sehingga dapat ditentukan uji statistik selanjutnya yang akan digunakan.

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk sampel besar (lebih dari 50 responden) atau Shapiro-Wilk untuk sampel kecil (kurang dari 50 responden). Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal (data parametrik) dan dapat dianalisis dengan *paired t-test*. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal (data non-parametrik) dan dapat dianalisis menggunakan uji Wilcoxon.

### 2.5.3. Uji Wilcoxon

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang bermakna atau tidak dari kenyataan dan harapan yang diteliti sehingga dapat ditentukan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima. Apabila hasil yang didapatkan terjadi perbedaan yang signifikan maka  $H_0$  ditolak tetapi apabila perbedaan yang terjadi tidak signifikan maka  $H_0$  diterima. Uji *paired t-test* dilakukan jika dua data yang dibandingkan terdistribusi normal atau uji Wilcoxon jika minimal dari salah satu yang dibandingkan tidak terdistribusi normal dapat dari kenyataan dan harapan.

### 2.5.4. Diagram Kartesius

Diagram kartesius menjabarkan tingkat pernyataan ke dalam empat bagian dimana dengan diagram ini dapat ditentukan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan konsumen yang kemudian dapat diprioritaskan bagi perusahaan untuk ditingkatkan lebih lanjut.

### BAB III

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji Normalitas Data

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Harapan	,410	89	,000	,598	89	,000
Kenyataan	,112	89	,008	,940	89	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Gambar 3.1. Hasil uji normalitas data

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS for windows 25 diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga data dinyatakan tidak terdistribusi normal.

### 3.2. Uji Wilcoxon

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Kenyataan - Harapan
Z	-6,533 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

Gambar 3.2. Hasil uji Wilcoxon

Berdasarkan hasil uji wilcoxon menggunakan SPSS for windows 25 diperoleh hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara harapan dan kenyataan kepuasan dosen terhadap layanan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Unesa.

### 3.3. Hasil Perhitungan Kenyataan dan Harapan

Hasil perhitungan Kenyataan, Harapan, Analisis Gap, dan Kualitas Pelayanan Pengembangan Sumber Daya Manusia FISH Unesa Tahun 2020 dijelaskan pada Tabel 3.1.

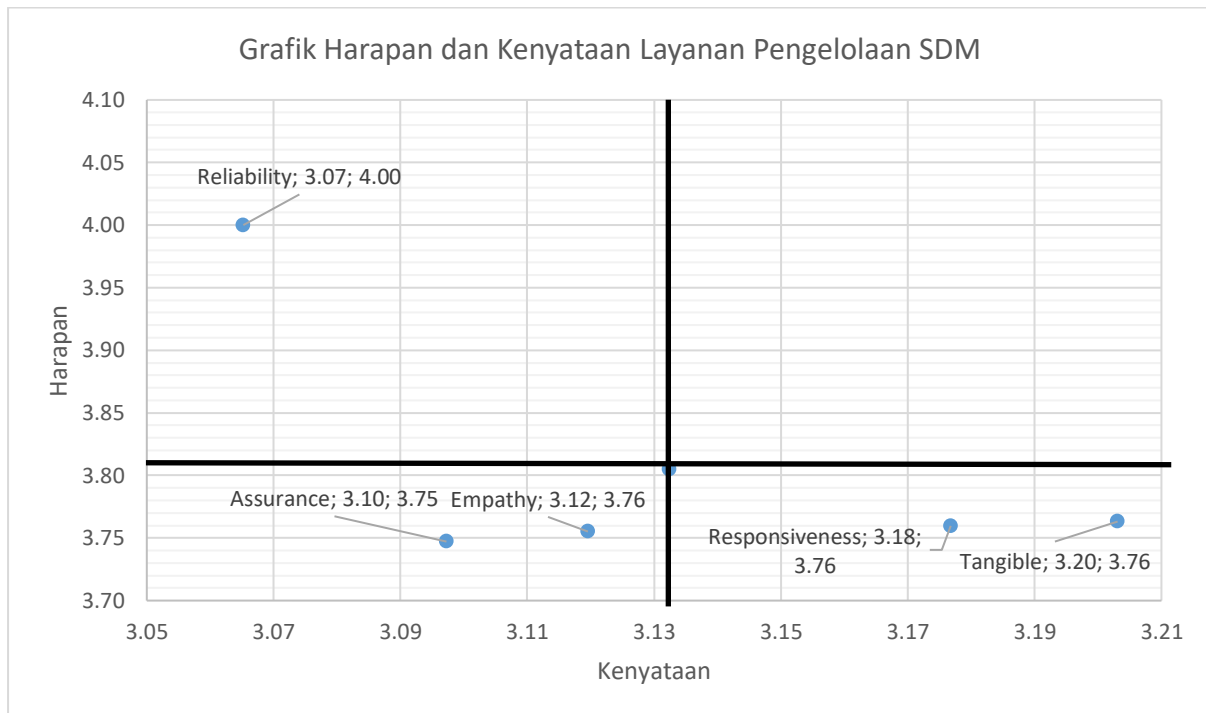


Tabel 3.1. Hasil perhitungan Kenyataan, Harapan, Analisis Gap, dan Kualitas Pelayanan Pengembangan Sumber Daya Manusia FISH Unesa Tahun 2020

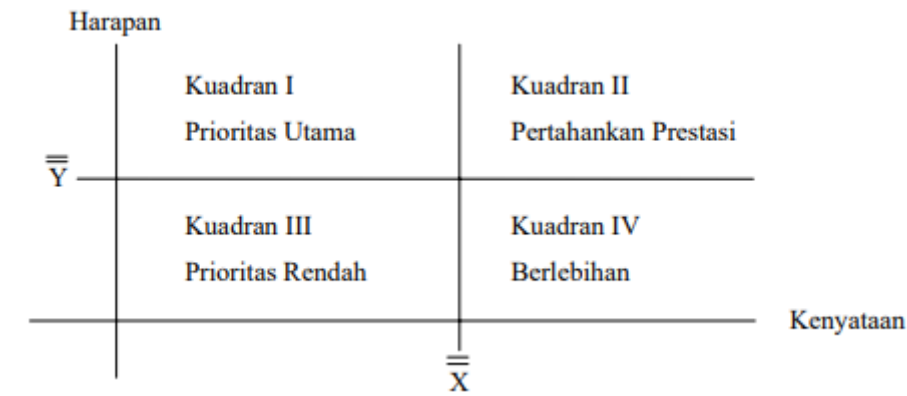
Dimensi	P	Penyataan	Kenyataan	Harapan	GAP	Tki (%)
<i>Reliability</i> (Kredibilitas)	P1	Keterlaksanaan perencanaan kebutuhan dosen dan tendik sesuai dengan SOP yang berlaku ( <i>reliability</i> )	3,05	3,74	-0,69	81,56
	P2	Rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen dan tendik ( <i>reliability</i> )	3,08	3,73	-0,65	82,57
	Mean Re	Mean	3,07	4,00	-0,67	82,06
<i>Responsiveness/Adil</i> (P2)	P5	Kemudahan dalam proses kenaikan pangkat dosen ( <i>responsiveness</i> )	3,14	3,76	-0,62	83,57
	P6	Pemberian kesempatan mengembangkan karir melalui pelatihan/seminar/studi lanjut/dsb ( <i>responsiveness</i> )	3,21	3,76	-0,55	85,42
	Mean Res	Mean	3,18	3,76	-0,58	84,49
<i>Assurance</i> (Tanggung Jawab)	P3	Kesesuaian pelaksanaan orientasi dan penempatan dosen dan tendik dengan unit kerja ( <i>assurance</i> )	3,02	3,74	-0,72	80,80
	P4	Evaluasi kinerja dosen dan tendik dilakukan melalui mekanisme yang transparan ( <i>assurance</i> )	3,18	3,76	-0,58	84,50
	Mean As	Mean	3,10	3,75	-0,65	82,65
<i>Empathy</i> (Akuntabilitas)	P7	Pengawasan kinerja oleh atasan dalam peningkatan produktifitas ( <i>Empathy</i> )	3,16	3,75	-0,59	84,18
	P8	Pemberian remunerasi yang jelas, adil dan transparan dalam peningkatan kinerja ( <i>Empathy</i> )	3,08	3,76	-0,68	81,97

Dimensi	P	Penyataan	Kenyataan	Harapan	GAP	Tki (%)
	Mean Em	Mean	3,12	3,76	-0,64	83,08
<i>Tangible</i> (Transparan)	P9	Aksesibilitas dan kemudahan dalam mengakses sistem informasi mengenai kinerja dosen (SIMBKD, SIMSKP, SIMUNA, dsb) ( <i>Tangible</i> )	3,37	3,78	-0,41	89,12
	P10	Kualitas sarana dan prasaran penunjang dalam pelaksanaan tridarma Perguruan Tinggi ( <i>Tangible</i> )	3,04	3,75	-0,71	81,08
	Mean Tan	Mean	3,20	3,76	-0,56	85,10
	Mean	Mean kelima dimensi	3,13	3,81	-0,62	83,48

### 3.4. Hasil Perbandingan Antara Harapan dan Kenyataan



Gambar 3.3. Diagram Kartesius Survei Kepuasan Pengelolaan Pengembangan SDM Tahun 2020



Gambar 3.4. Diagram Kartesius (Supranto, 2001)

Keterangan:

**Kuadran I (Prioritas Utama)**

Kuadran ini menunjukkan faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan konsumen dan termasuk unsur-unsur jasa yang dianggap sangat penting bagi konsumen. Akan tetapi penyedia pelayanan belum melaksanakannya sesuai dengan keinginan konsumen, sehingga menimbulkan kekecewaan/rasa tidak puas. Variabel pada kuadran ini perlu menjadi perhatian secara serius.

**Kuadran II (Pertahankan Prestasi)**

Kuadran ini menunjukkan faktor-faktor yang dianggap penting oleh konsumen telah dilaksanakan dengan baik dan dapat memuaskan konsumen, maka kewajiban penyedia jasa harus mempertahankan kinerjanya.

**Kuadran III (Prioritas rendah)**

Kuadran ini menunjukkan faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh konsumen dan pelaksanaan oleh penyedia jasa biasa-biasa saja. Variabel yang termasuk dalam kuadran ini tidak perlu dipersoalkan walau tidak memuaskan konsumen karena konsumen tidak menganggap sangat penting

**Kuadran IV (Berlebihan)**

Kuadran ini menunjukkan faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh konsumen tetapi telah dijalankan dengan sangat baik oleh penyedia jasa.

### **Analisis tiap dimensi**

#### *1. Reliability*

Berdasarkan hasil analisis dimensi *reliability* berada pada kuadran I. Hal ini menunjukkan bahwa kemudahan pemberian layanan dalam pengelolaan pengembangan SDM belum dilaksanakan sesuai dengan keinginan konsumen,

sehingga menimbulkan kekecewaan/rasa tidak puas. Sehingga variabel pada kuadran ini perlu menjadi perhatian secara serius oleh Universitas khususnya Fakultas.

2. *Tangible*

Dimensi *Tangible* berada pada kuadran IV hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengembangan SDM di FISH sudah dilakukan sesuai dengan prosedur telah dijalankan dengan baik, dan harus dipertahankan kualitasnya.

3. *Assurance*

Dimensi *Assurance* berada pada kuadran III. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi ini dianggap kurang penting oleh dan pelaksanaan oleh penyedia jasa biasa-biasa saja, maka Unesa khususnya Fakultas harus meningkatkan kualitas kemudahan dalam pengelolaan pengembangan SDM guna menunjang kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi.

4. *Responsiveness*

Dimensi *Responsiveness* berada pada kuadran IV hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dilakukan sesuai dengan prosedur telah dijalankan dengan baik, dan harus dipertahankan kualitasnya.

5. *Empaty*

Dimensi *Empaty* berada pada kuadran III. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi ini dianggap kurang penting oleh dan pelaksanaan oleh penyedia jasa biasa-biasa saja, maka Unesa khususnya Fakultas harus meningkatkan kualitas dalam pengelolaan pengembangan SDM guna menunjang kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi.

### 3.4. Rencana Tindak Lanjut

Rencana Tindak Lanjut pelayanan manajemen adalah sebagai berikut:

Dimensi	P	Penyataan	Kenyataan	Harapan	GAP	Tki (%)	Rencana Tindak Lanjut	Pihak Terkait
<i>Reliability</i> (Kredibilitas)	P1	Keterlaksanaan perencanaan kebutuhan dosen dan tendik sesuai dengan SOP yang berlaku ( <i>reliability</i> )	3,05	3,74	-0,69	81,56	Meningkatkan pelaksanaan perencanaan dosen sesuai SOP.	- Dekan - Wadek 2
	P2	Rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen dan tendik ( <i>reliability</i> )	3,08	3,73	-0,65	82,57	Meningkatkan transparansi dalam hal rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen	- Dekan - Wadek 2
<i>Responsiveness/Adil</i> (P2)	P5	Kemudahan dalam proses kenaikan pangkat dosen ( <i>responsiveness</i> )	3,14	3,76	-0,62	83,57	Peningkatan kompetensi tendik dalam proses kenaikan pangkat	- Dekan - Wadek 2
	P6	Pemberian kesempatan mengembangkan karir melalui pelatihan/seminar/studi lanjut/dsb ( <i>responsiveness</i> )	3,21	3,76	-0,55	85,42	Mendorong dosen untuk lebih aktif dalam meningkatkan kompetensi baik di bidang akademik maupun non akademik	- Dekan - Wadek 2

Laporan survey kepuasan dosen terhadap pengelolaan pengembangan SDM-FISH

Dimensi	P	Penyataan	Kenyataan	Harapan	GAP	Tki (%)	Rencana Tindak Lanjut	Pihak Terkait
<i>Assurance</i> (Tanggung Jawab)	P3	Kesesuaian pelaksanaan orientasi dan penempatan dosen dan tendik dengan unit kerja ( <i>assurance</i> )	3,02	3,74	-0,72	80,80	Meninjau kembali kesesuaian dengan kompetensi dosen	- Dekan - Wadek 2
	P4	Evaluasi kinerja dosen dan tendik dilakukan melalui mekanisme yang transparan ( <i>assurance</i> )	3,18	3,76	-0,58	84,50	Mengevaluasi kinerja dosen dan memberikan <i>reward and punishment</i>	
<i>Empathy</i> (Akuntabilitas)	P7	Pengawasan kinerja oleh atasan dalam peningkatan produktifitas ( <i>Empathy</i> )	3,16	3,75	-0,59	84,18	Meningkatkan pengawasan kinerja dosen khususnya karya atau publikasi dosen	- Dekan - Wadek 2
	P8	Pemberian remunerasi yang jelas, adil dan transparan dalam peningkatan kinerja ( <i>Empathy</i> )	3,08	3,76	-0,68	81,97	Memberikan penugasan kepada dosen secara berimbang	- Dekan - Wadek 2
<i>Tangible</i> (Transparan)	P9	Aksesibilitas dan kemudahan dalam mengakses sistem informasi mengenai kinerja dosen (SIMBKD, SIMSKP, SIMUNA, dsb) ( <i>Tangible</i> )	3,37	3,78	-0,41	89,12	Meningkatkan pemahaman dosen dalam penggunaan beberapa sistem informasi (SIM BKD, SIM SKP, SIMUNA dan	- Dekan - Wadek 2

Dimensi	P	Penyataan	Kenyataan	Harapan	GAP	Tki (%)	Rencana Tindak Lanjut	Pihak Terkait
							beberapa sistem yang lain)	
	P10	Kualitas sarana dan prasaran penunjang dalam pelaksanaan tridarma Perguruan Tinggi ( <i>Tangible</i> )	3,04	3,75	-0,71	81,08	Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana penunjang dalam tridharma perguruan tinggi.	- Dekan - Wadek 2
	Mean	Mean kelima dimensi	3,13	3,81	-0,62	83,48		

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa layanan pengelolaan sumber daya manusia Unesa terhadap perspektif dosen FISH mendapat kategori baik dengan tingkat index kepuasan sebesar 83,48%.



**Lampiran**

**Instrumen Kepuasan Layanan Pengelolaan Pengembangan SDM (Kriteria 4)**

PETUNJUK

Mohon diisi dengan memberi tanda centang (√) pada “Harapan atas jawaban” dan “Kenyataan yang ada” di lapangan secara riil.

No.	Pernyataan	Harapan atas jawaban				Kenyataan yang ada			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1.	Keterlaksanaan perencanaan kebutuhan dosen dan tendik sesuai dengan SOP yang berlaku ( <i>reliability</i> )								
2	Rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen dan tendik ( <i>reliability</i> )								
3	Kesesuaian pelaksanaan orientasi dan penempatan dosen dan tendik dengan unit kerja ( <i>assurance</i> )								
4	Evaluasi kinerja dosen dan tendik dilakukan melalui mekanisme yang transparan ( <i>assurance</i> )								
5	Kemudahan dalam proses kenaikan pangkat dosen ( <i>responsiveness</i> )								
6	Pemberian kesempatan mengembangkan karir melalui pelatihan/seminar/studi lanjut/dsb ( <i>responsiveness</i> )								
7	Pengawasan kinerja oleh atasan dalam peningkatan produktifitas ( <i>empathy</i> )								
8	Pemberian remunerasi yang jelas, adil dan								

No.	Pernyataan	Harapan atas jawaban				Kenyataan yang ada			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
	transparan dalam peningkatan kinerja ( <i>empathy</i> )								
9	Aksesibilitas dan kemudahan dalam mengakses sistem informasi mengenai kinerja dosen (SIMBKD, SIMSKP, SIMUNA, dsb) ( <i>tangible</i> )								
10	Kualitas sarana dan prasaran penunjang dalam pelaksanaan tridarma Perguruan Tinggi ( <i>tangible</i> )								