



The Influence of Motivation and Discipline on Nurse Performance at Dr. H. Chasan Boesoirie Regional Hospital

(Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja perawat di RSUD dr. H. Chasan Boesoirie Ternate)

Irwan Ali ^{1✉} dan Abd. Hakim Husen ²

¹ Program Studi Administrasi Kesehatan, Fakultas Sains dan Kesehatan, Institut Sains dan Kependidikan Kie raha Maluku Utara, Ternate, Indonesia.

² Program Studi Kedokteran, Fakultas Kedokteran, Universitas Khairun, Ternate, Indonesia. Email : abdhakim090991@gmail.com

✉ Email : irwanali082@gmail.com

Info Artikel : Artikel Penelitian Artikel Pengabdian Riview Artikel

Diterima : 3 Okt 2025, Disetujui : 18 Nov 2025, Publikasi On-Line : 20 Nov. 2025

Abstract

Nurse performance is a crucial factor in improving the quality of hospital services. This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on nurse performance at Dr. H. Chasan Boesoirie Regional Hospital. A quantitative survey method was applied with 149 respondents, and data were analyzed using Path Analysis. The results show that motivation ($t = 9.528$; $p = 0.000$) and work discipline ($t = 4.040$; $p = 0.000$) significantly and positively affect nurse performance. These findings indicate that enhancing motivation and discipline contributes directly to increasing productivity and service quality.

Keyword : Motivation; Work Discipline; Nurse Performance

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi yang berfungsi sebagai fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian penting dari sumber daya kesehatan yang berperan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan dinamika sosial ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan terjangkau agar dapat mendukung pencapaian derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Selain aspek pelayanan, rumah sakit juga harus memenuhi persyaratan terkait kualitas sumber daya manusianya. Hal ini mencakup ketersediaan tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga

manajemen rumah sakit, serta tenaga nonkesehatan lainnya. Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten menjadi fondasi utama dalam mendukung operasional rumah sakit.

Sumber daya manusia sendiri merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan efektif, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, serta mampu mengelola pekerjaannya secara optimal sehingga kinerja dapat meningkat. Robbins & Judge (2023) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku individu yang berhubungan langsung dengan tujuan organisasi, yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan itu, Kementerian Kesehatan RI (2023) menegaskan bahwa penilaian kinerja tenaga kesehatan dilakukan melalui proses pemantauan dan evaluasi yang mencakup kedisiplinan,

profesionalisme, kepatuhan terhadap standar prosedur operasional, serta mutu penerapan asuhan keperawatan. Dalam konteks rumah sakit, perawat merupakan kelompok sumber daya manusia terbesar sehingga perubahan pada kinerja perawat akan berdampak langsung terhadap kualitas keseluruhan pelayanan. Hal ini sejalan dengan pendapat Putri (2024) yang menyatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan sekaligus penentu utama mutu layanan kesehatan. Mutu pelayanan keperawatan juga dianggap sebagai indikator penting dalam penilaian kualitas rumah sakit, sebagaimana dijelaskan oleh Cicih Ratnasih et al. (2023). Oleh sebab itu, kinerja perawat memegang peranan sentral dalam menjaga dan meningkatkan mutu layanan kesehatan.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Wahyuni et al. (2025), berfungsi sebagai pendorong internal yang menentukan semangat dan komitmen perawat dalam memberikan pelayanan terbaik. Sementara itu, disiplin kerja menurut Nursalam (2023) menjadi faktor penting yang memastikan bahwa tenaga kesehatan bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP), sehingga kualitas pelayanan dapat terjaga secara konsisten. Meskipun demikian, realitas di lapangan sering menunjukkan tantangan seperti rendahnya motivasi, ketidakpatuhan terhadap SOP, serta tingginya beban kerja, yang semuanya berpotensi menurunkan kinerja perawat. Dengan mempertimbangkan berbagai kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat menjadi semakin relevan dan diperlukan. Temuan empiris terbaru oleh Wahyuni et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki hubungan signifikan dengan performa tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan sebagai dasar bagi pengambilan keputusan manajerial dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan secara berkelanjutan.

Melihat pentingnya peran perawat dalam menentukan mutu layanan kesehatan serta adanya tantangan yang masih ditemukan terkait motivasi dan kedisiplinan tenaga keperawatan, maka diperlukan analisis yang komprehensif untuk memahami sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja perawat. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja perawat tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu keperawatan dan manajemen rumah sakit, tetapi juga menjadi

dasar strategis bagi pimpinan fasilitas kesehatan dalam merumuskan kebijakan peningkatan mutu pelayanan. Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna menghasilkan temuan empiris yang dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan kualitas pelayanan keperawatan secara berkelanjutan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory survey, yang bertujuan menguji jawaban rasional sekaligus menjelaskan fenomena yang menjadi fokus penelitian. Variabel yang dikaji meliputi: Variabel bebas motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) Variabel terikat kinerja (Y), Motivasi diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan, mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku kerja. Disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab pekerjaan, dan kepatuhan terhadap prosedur. Kinerja diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerjasama. Semua indikator diukur menggunakan skala Likert.

Instrumen penelitian untuk variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment untuk menilai kesesuaian setiap item pernyataan dengan variabel yang diukur. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel atau memiliki p-value < 0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode split-half, yaitu membagi item menjadi bagian ganjil dan genap untuk menilai konsistensi internal instrumen. Nilai korelasi hasil perhitungan kemudian dianalisis menggunakan rumus Spearman-Brown. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai reliabilitasnya melebihi nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah 237 populasi perawat yang bekerja di RSUD Ternate dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Berjumlah populasi yang memenuhi kriteria tersebut adalah 237 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu pemilihan responden secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Pemilihan teknik ini dilakukan karena karakteristik populasi relatif homogen, sehingga pengambilan sampel secara acak dapat mewakili populasi secara memadai. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat presisi 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 149 orang. Sampel tersebut dipilih secara acak dari populasi yang memenuhi kriteria penelitian. Kriteria inklusi meliputi Masa kerja lebih dari satu tahun, Status aktif bekerja di RSUD Ternate, Bersedia menjadi responden.

Sebelum analisis, data diuji kesesuaiannya dengan persyaratan path analysis, yaitu hubungan antarvariabel harus linier dan kausal, variabel residual tidak berkorelasi, serta data berada pada skala interval. Data awal yang berskala ordinal ditransformasi ke skala interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI). Setelah data memenuhi persyaratan Analisis jalur dilakukan melalui penyusunan path diagram, pengujian asumsi statistik (normalitas, linearitas, multikolinearitas), dan analisis regresi untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS, yang digunakan untuk transformasi data, pengujian asumsi statistik, serta perhitungan regresi dalam

analisis jalur sehingga hasil analisis lebih akurat dan sesuai dengan prosedur.

Penelitian ini telah memenuhi prinsip etika penelitian dengan memastikan kerahasiaan identitas responden serta penggunaan data hanya untuk kepentingan ilmiah. Izin penelitian diperoleh dari pihak manajemen RSUD dr. H. Chasan Boesoerie Ternate sebelum pelaksanaan pengumpulan data. Seluruh responden berpartisipasi secara sukarela setelah diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan hak mereka selama proses pengisian kuesioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran umum yang diamati berdasarkan analisis data adalah jenis kelamin sesuai dengann jenis kelamin dalam penelitian ini bahwa dari 149 responden perawat di RSUD DR. H. Chasan Boesoerie Ternate, 50 orang (33,6 %) berjenis kelamin laki-laki dan 99 orang (66,4 %) perempuan . Hasil ini menunjukkan dominasi perawat perempuan, sejalan dengan tren demografis profesi keperawatan yang menekankan peran empati dan perhatian dalam pelayanan pasien (Nurhadi, 2020) dari 149 responden diperoleh, seperti dalam Tabel 1.

Karakteristik responden

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	50	33,6 %
Perempuan	99	66,4 %

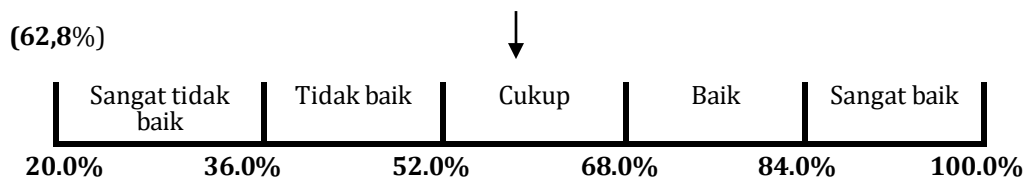
Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi (X1)

Dimensi	Skor	Skor Ideal	Klasifikasi
Kebutuhan akan prestasi	1932	2800	Cukup
Kebutuhan akan kekuasaan	1495	2800	Cukup
Kebutuhan Berafiliasi	1411	2100	Cukup
Total	4838	7700	Cukup
Persentase		62,8%	

Tabel 2, menggambarkan tanggapan responden mengenai Variabel Motivasi (X1). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa

skor total untuk Variabel Motivasi (X1) adalah 4838. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara.

Garis Kontinum Variabel Motivasi (X1)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 11 pernyataan adalah 7700. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 4838 atau 62,8% dari skor ideal yaitu 7700. Dengan begitu menurut penelitian dari hasil penelitian mengenai Motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat RSUD DR. H. Chasan Boesoerie ternate mempunyai motivasi cukup dapat dilihat pada garis kontinum diatas.

Motivasi yang cukup menunjukkan perawat memiliki keinginan untuk berprestasi dan membangun hubungan sosial, namun belum optimal. Hal ini sesuai dengan Teori ERG (Alderfer, 2022) dan Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2023), yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan pertumbuhan (growth) dan relasi (relatedness) akan mendorong kinerja yang lebih tinggi.

Manajemen rumah sakit dapat meningkatkan motivasi melalui program pengembangan karir, pelatihan berkelanjutan, dan pemberian penghargaan berbasis prestasi. Penelitian terbaru (Sari, 2023; Putri, 2024)

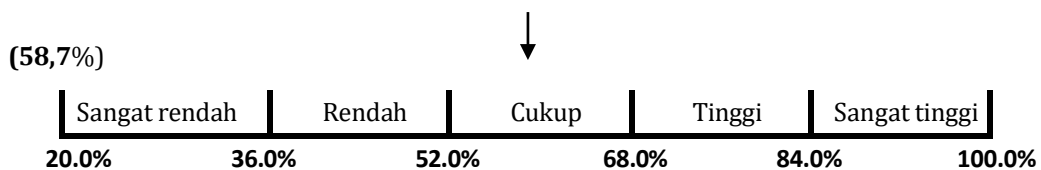
menunjukkan bahwa strategi ini terbukti meningkatkan keterlibatan dan produktivitas perawat.

Tabel 3. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja (X2)

Dimensi	Skor	Skor Ideal	Klasifikasi
Preventif	1798	2800	Cukup
Progresif	776	1400	Cukup
Korektif	1533	2800	Cukup
Total	4107	7000	
Persentase	58,7%		Cukup

Tabel 3, menggambarkan tanggapan responden mengenai Variabel Disiplin Kerja (X2). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 4107. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja (X2)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 10 pernyataan adalah 7000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 4107 atau 58,7% dari skor ideal yaitu 7000. Dengan begitu menurut penelitian dari hasil penelitian mengenai Disiplin kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat RSUD DR. H. Chasan Boesoerie ternate mempunyai disiplin kerja cukup dapat dilihat pada garis kontinum diatas

Disiplin kerja yang cukup mengindikasikan perawat melaksanakan tugas sesuai aturan, namun

masih terdapat peluang peningkatan, misalnya dalam konsistensi pelaporan dan kepatuhan SOP. Penelitian kontemporer menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor penting kinerja profesional (Rahmawati, 2022; Hidayat, 2025).

Penerapan sistem monitoring, umpan balik rutin, serta reward-punishment yang adil dapat meningkatkan disiplin kerja dan efektivitas layanan rumah sakit. Hal ini sejalan dengan prinsip Behavioral Reinforcement Theory Skinner (dalam Pratama & Dewi, 2022), yang menyatakan bahwa penguatan positif dan

konsekuensi yang jelas dapat membentuk dan mempertahankan perilaku kerja yang diinginkan. Selain itu, Teori Kontingensi Manajemen (Fiedler, 2023) menekankan pentingnya penyesuaian sistem pengawasan dan feedback sesuai kondisi organisasi untuk meningkatkan kinerja

karyawan.

Uji Hipotesis secara Parsial

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Parsial

Variabel independen	t hitung	t tabel (df = 136)	P - value
Motivasi	9,528	± 1,977	0,000
Disiplin kerja	4,040	± 1,977	0,000

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$. Berdasarkan hasil uji t , nilai $t - \text{hitung}$ pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Adalah 9,528 dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Adalah 4,040. Apabila merujuk pada nilai $t - \text{table}$ sebesar 1,977 maka nilai $t - \text{hitung}$ terlihat lebih besar, sehingga H_0 ditolak. Hasil uji ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t parsial menunjukkan:

- Motivasi: $t = 9,528 > t \text{ tabel } 1,977; p = 0,000$
- Disiplin kerja: $t = 4,040 > t \text{ tabel } 1,977; p = 0,000$

Hasil ini mengindikasikan kedua variabel secara signifikan memengaruhi kinerja perawat. Nilai t -hitung jauh lebih besar dari t -tabel menunjukkan kekuatan pengaruh yang tinggi, sedangkan p -value $< 0,05$ menegaskan signifikansi statistik. Secara praktis, perawat dengan motivasi dan disiplin lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang produktif, akurat, dan konsisten, berdampak nyata terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. motivasi dan disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja perawat. Interpretasi praktis perawat dengan motivasi dan disiplin tinggi cenderung lebih produktif, akurat, dan konsisten, yang berdampak nyata pada kualitas pelayanan rumah sakit. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Rahmawati, 2022; Hidayat, 2025).

Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja

Selain motivasi dan disiplin, kinerja perawat juga dapat dipengaruhi oleh:

1. Beban kerja dan rasio pasien-perawat, yang memengaruhi waktu dan fokus perawat dalam pelayanan.
2. Lingkungan kerja, termasuk fasilitas, budaya organisasi, dan dukungan manajerial.
3. Kesejahteraan psikologis, seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja.

Faktor-faktor ini sebaiknya menjadi perhatian manajemen untuk peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan:

1. Sampel hanya dari satu instalasi rawat inap, sehingga generalisasi terbatas.
2. Pengukuran bersifat self-report, yang berpotensi bias subyektif.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel lintas instalasi dan menggunakan kombinasi metode observasi dan wawancara untuk memperoleh gambaran kinerja yang lebih objektif.

IV. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Motivasi yang meliputi kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan, serta disiplin berupa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan pelaksanaan SOP terbukti mampu meningkatkan efektivitas, akurasi, dan mutu pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperkuat strategi peningkatan motivasi dan disiplin melalui sistem penghargaan, pengembangan profesional,

dan pengawasan yang konsisten. Namun, generalisasi hasil penelitian ini perlu dilakukan secara hati-hati mengingat lokasi penelitian hanya satu dan instrumen yang digunakan bersifat self-report.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak unit pelayanan atau rumah sakit untuk memperoleh generalisasi yang lebih luas, menggunakan metode pengukuran kinerja yang lebih objektif dengan kombinasi kuesioner, observasi, dan penilaian atasan, menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau stres kerja, menerapkan analisis yang lebih komprehensif seperti Structural Equation Modeling (SEM), serta melakukan penelitian longitudinal untuk memantau perkembangan motivasi, disiplin, dan kinerja perawat dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C. P. (2022). *Existence, relatedness, and growth (ERG) theory*. Free Press.
- Amalia, S., Rahmi, D., & Yusuf, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum. *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 9(2), 55–63.
- Basir, N. P., & Andyanie, E. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Kinerja Keperawatan*, 7(1), 44–52.
- Cicik Ratnasih, S., Nurjanah, & Lestari, D. (2023). Mutu pelayanan keperawatan sebagai indikator kualitas rumah sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 11(1), 22–30.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2023). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation*. Harvard University Press.
- Eric, M. (2025). Organizational behavior and professional discipline in healthcare settings. *International Journal of Health Management*, 7(1), 14–25.
- Fiedler, F. (2023). *Contingency theory of leadership and organizational performance*. Routledge.
- Hidayat, R. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 77–85.
- Hendri, & Sesmiarni. (2024). Implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Manajemen*, 7(2), 55–63.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Standar penilaian kinerja tenaga kesehatan*. Kemenkes RI.
- Lestari, M., & Wibowo, R. (2023). Employee discipline indicators and organizational compliance behavior. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(2), 88–100.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. (2023). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik profesional*. Salemba Medika.
- Nurhadi, A. (2020). Demografi perawat dan implikasi terhadap kualitas layanan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(2), 98–106.
- Pratama, R., & Dewi, N. (2022). Reinforcement behavior strategy based on Skinner's theory and its effect on employee performance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 115–126.
- Putri, M. A. (2024). Peran perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 12(1), 33–40.
- Rahmawati, R. (2022). Disiplin kerja sebagai prediktor kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi dan Kesehatan*, 10(3), 120–128.
- Sahombu, L. (2025). Indikator disiplin kerja dalam perilaku organisasi tenaga kesehatan. *Jurnal SDM Kesehatan*, 6(2), 41–50.
- Sari, W. (2023). Strategi peningkatan motivasi perawat melalui pelatihan dan penghargaan. *Jurnal Kepemimpinan Keperawatan*, 9(1), 55–64.
- Wahyuni, R., Safitri, N., & Putra, A. (2025). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 13(1), 44–56.
- Winarsih, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Kertha Usada. *Jurnal Manajemen Keperawatan Indonesia*, 12(1), 55–64.

