

## **BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS BALAISEBUT KABUPATEN SANGGAU**

**Rahmawati**

Email: rwati4221@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur Skala Likert, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heterokedastatis, uji koefisien determinasi, uji koefisien linear berganda beserta uji hipotesis uji f dan t. Hasil penelitian diperoleh adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh simultan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** beban kerja, disiplin kerja, kinerja

### **PENDAHULUAN**

Salah satu penentu kemajuan kerja bisnis dan organisasi saat ini tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan maupun pegawainya. Terdapat beberapa rute yang jika dilakukan dengan baik akan mengantarkan tujuan bisnis pada hasil yang cemerlang. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing. Kinerja yang tinggi merupakan suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Edison *et al* (2016: 190), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Manuaba dalam Vanchopa (2020: 7) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Menurut Handoko dalam Farida & Hartono (2016: 42) menyatakan “Bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Tujuan kedisiplinan adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar akan mengurangi masalah-masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang lebih pasif diantara bawahan dan atasan. Suatu kinerja dan kedisiplinan dalam organisasi dapat dinilai dari beberapa aspek.

Atas fenomena dari latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Puskesmas Balaisebut Kabupaten Sanggau yang merupakan instansi dibidang kesehatan. Karyawan Puskesmas Balaisebut Kabupaten Sanggau secara keseluruhan berjumlah 73 orang. Menurut Kementrian PPN/Bappenas 2017 menyatakan, bahwa Puskesmas sendiri merupakan unit pelayanan kesehatan paling strategis dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas memiliki tugas pokok dan fungsi utama yaitu membina kesehatan wilayah, melaksanakan UKM dan UKP, serta manajemen puskesmas.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Beban kerja**

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. dari sudut pandang ergonomis, beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis orang yang menerima beban kerja tersebut (Vanchapo, 2020: 3-4). Menurut Akob dalam Budiasa (2021: 30) menyatakan bahwa, beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Dalam survey di tahun 2017, 60% pekerja mengatakan bahwa tekanan terkait pekerjaan telah meningkat selama 5 tahun terakhir. Lebih dari sepertiga responden menyebutkan beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu yang sempit sebagai masalah terbesar mereka. 22% lainnya berjuang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Beban kerja keperawatan yang berat tampaknya terkait dengan perawatan pasien yang kurang optimal dan dapat menyebabkan penurunan kepuasan pasien. Perawatan (misalnya, infeksi saluran kemih, pneumonia yang didapat di rumah sakit) dan hasil keselamatan pasien misalnya, kegagalan untuk menyelamatkan (Vanchapo 2020: 7-8).

Menurut Harry dalam Fanggidae *et al* (2018: 229) menyatakan bahwa, dimensi ukuran beban kerja yaitu: *Time load*, yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitorinh tugas atau kerja *Mental effort load*, yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan *Psychological stress load*, yaitu menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi.

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan (Farida & Hartono, 2016: 41-42). Menurut hasibuan dalam Farida & Hartono (2016: 42) menyatakan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko dalam Farida & Hartono (2016: 42) menyatakan, “Bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.” Menurut Malayu dalam Farida & Hartono (2016: 44-45) menyatakan bahwa yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain: Absensi tenaga kerja, Adanya keterlambatan kerja, Perputaran tenaga kerja (LTO), Seringnya terjadi kesalahan, Adanya pemogokan.

Menurut Handoko dalam Tsauri (2014: 140-141) disiplin kerja dibagi menjadi 3 yaitu: Disiplin preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin progresif, yaitu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

## 3. Kinerja

Menurut Bastian dalam Tsauri (2014: 2) menyatakan, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya

mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Menurut Tsuru (2014: 4) menyatakan, kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (*ouput*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap suatu sumber-sumber tertentu yang digunakan. Menurut Mar'at dalam Indrasari (2017: 53-54) menyatakan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Faktor individu, misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan dalam faktor individu ini. Faktor situasi kerja yang mendukung kinerja misalnya identitas tugas, otonomi, ini merupakan karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi.

Menurut Edison *et al* (2016: 195-196) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan yaitu: Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan. Fokus pada target, menantang dan realistis, memenuhi kuantitas, pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kuantitas yang dihasilkan.

Kualitas, kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Balaisebut di Kabupaten Sanggau yang berjumlah 73 orang. Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Balaisebut di Kabupaten Sanggau yang berjumlah 73 orang.

Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan membagikan kuesioner kepada karyawan puskesmas Balaisebut di Kabupaten Sanggau. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SPSS IBM statistics 25*, dengan mengelompokan data berupa angka dan perhitungan statik dalam klasifikasi tertentu.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan valid atau tidak dan reliabel atau tidak. Berikut adalah tabel 1 yang menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas.

**TABEL 3.2**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,520	0,227	VALID
	X <sub>1.2</sub>	0,443	0,227	VALID
	X <sub>1.3</sub>	0,391	0,227	VALID
	X <sub>1.4</sub>	0,404	0,227	VALID
	X <sub>1.5</sub>	0,553	0,227	VALID
	X <sub>1.6</sub>	0,753	0,227	VALID
	X <sub>1.7</sub>			
Disiplin Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,473	0,227	VALID
	X <sub>2.2</sub>	0,349	0,227	VALID
	X <sub>2.3</sub>	0,307	0,227	VALID
	X <sub>2.4</sub>	0,520	0,227	VALID
	X <sub>2.5</sub>	0,460	0,227	VALID
	X <sub>2.6</sub>	0,494	0,227	VALID
	X <sub>2.7</sub>	0,408	0,227	VALID
	X <sub>2.8</sub>	0,494	0,227	VALID
	X <sub>2.9</sub>			
Kinerja	Y <sub>1.1</sub>	0,259	0,227	VALID
	Y <sub>1.2</sub>	0,472	0,227	VALID
	Y <sub>1.3</sub>	0,459	0,227	VALID
	Y <sub>1.4</sub>	0,472	0,227	VALID
	Y <sub>1.5</sub>	0,279	0,227	VALID
	Y <sub>1.6</sub>	0,260	0,227	VALID
	Y <sub>1.7</sub>	0,527	0,227	VALID

Sumber: Data Olahan, 2021

Dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan valid. Maka, dapat dilakukan pengujian yang lebih lanjut. Nilai dari R tabel ditentukan berdasarkan rumus  $df = n - 2$  sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 73 responden menghasilkan  $R_{tabel}$  senilai 0,227.

Uji reliabilitas

**TABEL 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
<b>Beban Kerja</b>	0,569	0,6	RELIABEL
<b>Disiplin Kerja</b>	0,662	0,6	RELIABEL
<b>Kinerja</b>	0,531	0,6	RELIABEL

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 3.3 diketahui nilai *Cronhbach's Alpha* untuk Beban kerja adalah 0,569, disiplin Kerja sebesar 0,659, dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,607. Sehingga dapat dikatakan nilai ketiga variabel tersebut reliabel

## 2. Uji Normalitas

**TABEL 3**  
**HASIL UJI NORMALITAS**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a</sup>		
Most Extreme Differences	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12297208
	Absolute	.053
	Positive	.050
	Negative	-.053
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa *Kolomogorov-Smirnov* dengan signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

## 3. Uji Linearitas

**TABEL 4**  
**HASIL UJI LINEARITAS**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	43.798	10	4.380	.977	.472
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	43.798	9	4.866	1.086	.386
	Within Groups		277.904	62	4.482		
Total		321.702	72				

Sumber: Data olahan program SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation of linearity*  $0,386 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel terikat terhadap variabel bebas.

**TABEL 5**  
**HASIL UJI LINEARITAS**  
**ANOVA**  
**Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	27.806	11	2.528	.525	.879
		Deviation from Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
			27.806	10	2.781	.577	.826
Within Groups			293.896	61	4.818		
Total			321.702	72			

Sumber: Data olahan program SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation of linearity*  $0,736 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel terikat terhadap variabel bebas.

#### 4. Uji Multikolinieritas

**TABEL 6**  
**HASIL UJI MULTIKOLENIARITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.714	3.308		.518	.606		
Beban Kerja	.889	.129	.375	6.896	.000	.874	1.144
Disiplin Kerja	1.257	.098	.701	12.868	.000	.874	1.144

Sumber: Data olahan program SPSS Versi 25, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel beban kerja dan disiplin kerja sebesar  $0,874 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,144 < 10$ . Dapat disimpulkan bahwa. Seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

## 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**TABEL 9**  
**HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.906	2.016		2.930	.005
Beban Kerja	-.116	.079	-.182	-1.473	.145
Disiplin Kerja	-.060	.060	-.125	-1.009	.316

Sumber: Data olahan program SPSS Versi 25, 2021

## 6. Hasil Uji Reegresi Linear Berganda

**TABEL 10**  
**HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.714	3.308		.518	.606
Beban Kerja	.889	.129	.375	6.896	.000
Disiplin Kerja	1.257	.098	.701	12.868	.000

Sumber: Data olahan program SPSS Versi 25, 2021

Nilai koefisien regresi beban kerja 0,744 menunjukkan, terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan untuk nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,322 menunjukkan, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**TABEL 11**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.905 <sup>a</sup>	.819	.813	2.144

Sumber: Data olahan program SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 4.7 diatas, nilai R square sebesar 0,819 atau 81,9% yang termasuk kedalam kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara beban kerja dan disiplin kerja

#### 8. Hasil Uji F

**TABEL 12**  
**HASIL UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1452.215	2	726.108	157.995	.000 <sup>b</sup>
Residual	321.702	70	4.596		
Total	1773.918	72			

Sumber: Data olahan program SPSS Versi 25, 2021

Df dinyatakan sebesar 71 (73-2) dan diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh signifikansi antara variabel independen yang terdiri dari beban kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

#### 9. Hasil uji T

**TABEL 11**  
**HASIL UJI T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.714	3.308		.518	.606
	Beban Kerja	.889	.129	.375	6.896	.000
	Disiplin Kerja	1.257	.098	.701	12.868	.000

Nilai  $T_{\text{hitung}}$  untuk beban kerja adalah sebesar 6,896 dan diperoleh  $T_{\text{tabel}}$  1,66691. Dengan demikian nilai  $T_{\text{hitung}}$  memiliki nilai yang lebih besar daripada  $T_{\text{tabel}}$ , dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Nilai  $T_{\text{hitung}}$  untuk disiplin kerja adalah sebesar 12,868 dan diperoleh  $T_{\text{tabel}}$  1,66691. Dengan demikian nilai  $T_{\text{hitung}}$  memiliki nilai yang lebih besar daripada  $T_{\text{tabel}}$ , dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

## PENUTUP

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil keputusan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada Puskesmas Balaisebut di Kabupaten Sanggau saja, sehingga diperlukan untuk mengkaji lebih dalam faktor lain yang mempengaruhi variabel tersebut. Selain itu, variabel didalam penelitian ini memiliki keterbatasan pada beban kerja dan disiplin kerja sebesar 82,6 persen . Sedangkan masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memiliki pengaruh sebesar 17,4 persen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, P.N., Fanggidae, C.P.R (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Rektorat Universitas Cendana Kupang. Journal Of Managament*, 2(4), 229.
- Budiasa, K., R. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan: Pena Persada.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U., Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, W., Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sembilan Pilar Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 209.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jaya, M.L.M.I. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kamaroellah. (2014). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Koesomowidjojo, M.R.S., (2017). *Analisis Beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E.H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Vanchapo, R.A. (2020). *Beban Kerja Dan Stress Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

