

Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

Loly Velinda^{1*}, Syahril^{2*}, Nelfia Adi^{3*}, Fifin Wildanah^{4*}

¹ Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

² Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

³ Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁴ Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 15 Juli 2025

Direvisi pada tanggal 17 Juli 2025

Diterima pada tanggal 10 Agustus 2025

Terbit online pada tanggal 30 September 2025

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Pegawai



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

*Penulis Korespondensi:

Loly Velinda

Email: lolyvelinda07@gmail.com

ABSTRACT

Motivasi kerja pegawai adalah dorongan dalam mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah 86 orang dan besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin pada tingkat kesalahan 5 % dengan teknik *proporsional random sampling* sebanyak 66 pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek : 1) Tanggung jawab kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan skor rata-rata 3.90 berada pada kategori baik, 2) Semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan skor rata-rata 4,45 berada pada kategori baik, 3) Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan skor rata-rata 4,45 berada pada kategori baik. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,45

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi yang tinggi dalam diri pegawai. Menurut Mangkunegara (2015:93) bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Pegawai yang termotivasi akan lebih peduli dengan kualitas pekerjaan, lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan cenderung mencari cara untuk meningkatkan kinerja. Rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan dapat menjadi sumber motivasi internal. Pegawai yang merasa bertanggung jawab akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan mencapai hasil yang memuaskan.

Motivasi adalah faktor kunci yang menentukan tingkat semangat kerja pegawai. Jika motivasi tinggi, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja keras, mencapai target, dan menghasilkan kinerja yang optimal. Semangat kerja yang tinggi menunjukkan adanya rasa antusiasme dan keterlibatan dalam pekerjaan. Semangat kerja ini muncul sebagai hasil dari motivasi yang kuat, dimana pegawai merasa senang, bersemangat, dan ingin melakukan pekerjaan dengan baik. Semangat kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi orang lain. Saat pegawai bekerja dengan semangat, ia akan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, sehingga menciptakan efek domino dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula disiplin kerja, dan sebaliknya. Motivasi dapat meningkatkan keinginan dan antusiasme karyawan untuk bekerja keras, sehingga mereka cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja berperan penting dalam memicu perilaku disiplin. Ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja, mereka lebih cenderung untuk mematuhi aturan, mengikuti prosedur, dan memenuhi target kerja dengan tepat waktu.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan

lingkup kerja. Menurut Hamzah (2017) Motivasi kerja merupakan pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Duha (2014:87), motivasi kerja pegawai merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Sedangkan menurut Wibowo (2016:111), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Dari pengertian motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai adalah dorongan dalam mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Hamzah (2017) Motivasi kerja merupakan pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Duha (2014:87), motivasi kerja pegawai merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Sedangkan menurut Wibowo (2016:111), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Dari pengertian motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai adalah dorongan dalam mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) Ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu : 1) Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki

keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa. 2) Faktor ekstern juga tidak kalah perannya seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (dalam Sakiman 2019:36), menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja yaitu: 1) Adanya kedisiplinan dari pegawai. Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada pegawai dalam melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan. 2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, sehingga membentuk suatu hasil yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik. 3) Kepercayaan diri. Perasaan yakin yang dimiliki pegawai terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang. 4) Daya tahan terhadap tekanan. Reaksi pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu. 5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Darmadi (2018:148) terdapat indikator sebagai berikut: a) kemauan, b) kerelaan, c) tanggung jawab. Menurut Menurut Mangkunegara (2017:111 meliputi: a) tingkat cita-cita tinggi, b) ketekunan, c) disiplin waktu, d) rekan kerja yang dipilih Menurut Menurut Arep dan Ishak (2016:16-17) mengemukakan indikator motivasi kerja sebagai berikut :a) bekerja sesuai standar, b) senang bekerja, c) merasa

berharga, d) semangat juang tinggi. Menurut menurut (Puspitasari, 2014) yaitu : a) semangat kerja, b) inisiatif dan kreatifitas, c) tanggung jawab, d) disiplin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera. Populasi penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah 86 orang dan besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin pada tingkat kesalahan 5% dengan teknik *proporsional random sampling* sebanyak 66 pegawai. Instrumen penelitian ini penelitian adalah angket yang telah teruji validitas dan reliabilitas dibantu dengan SPSS 24.0 yang dilakukan pada 20 orang pegawai. Uji validitas instrumen penelitian ini menggunakan korelasi product moment dengan taraf signifikan 5% (0,444) sehingga memperoleh hasil 32 item pertanyaan valid. Untuk uji reliabilitas diperoleh r hitung 0,936 lebih besar r tabel 0,444 dan dikatakan reliabel. Kriteria alternatif jawaban pada penelitian ini menggunakan model skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering(SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP). Teknik analisis data dengan melakukan teknik analisis statistik deskriptif dengan menggunakan rumus rata-rata (Mean) yang disajikan dalam bentuk tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian ini mendeskripsikan pembahasan mengenai motivasi kerja pegawai di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera barat yang dilihat dari indikator, tanggung jawab kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja. Tabel berikut menunjukkan hasil pengolahan data dari motivasi kerja pegawai di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera barat.

Tabel 11. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

No	Indikator	Jumlah Skor Rata-Rata	Kriteria
1	Tanggung jawab	3,90	Baik
2	Semangat kerja	4,45	Baik
3	Disiplin kerja	4,45	Baik
Rata-Rata		4,26	Baik

Pada indikator pertama skor tertinggi dari aspek tanggung jawab terdapat pada item “Saya menggunakan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat selesai dengan baik” dengan skor rata-rata 4,54 berada pada kategori baik dan skor terendah pada item “saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti agar mendapatkan hasil yang lebih baik” dengan skor rata-rata 4,41 berada pada kategori baik. Secara keseluruhan skor rata-rata dari indikator tanggung jawab yaitu 3,90 berada pada kategori baik. Ini menggambarkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik.

Pada indikator kedua skor tertinggi dari aspek semangat kerja terdapat pada item “Saya merasa bangga terhadap pekerjaan sendiri agar lebih bermangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dengan skor rata-rata 4,51 berada pada kategori baik dan skor terendah pada item “Saya melaksanakan tugas dengan antusias” dengan skor rata-rata 4,36 berada pada kategori baik. Secara keseluruhan skor rata-rata dari indikator semangat kerja yaitu 4,45 berada pada kategori baik. Ini menggambarkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik

Pada indikator ketiga skor tertinggi dari aspek disiplin kerja terdapat pada item “Saya berusaha untuk menghindari keterlambatan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan kantor” dengan skor rata-rata 4,53 berada pada kategori baik dan skor terendah pada item “Saya mengikuti aturan yang sudah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan” dengan skor rata-rata 4,39 berada pada kategori baik. Secara keseluruhan skor rata-rata dari indikator disiplin kerja yaitu 4,45 berada pada kategori baik. Ini menggambarkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik.

Pembahasan

Motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga dilihat dari Tanggung jawab kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja pegawai sudah baik dengan skor rata-rata 3,90. Temuan ini menandakan bahwa tanggung jawab kerja pegawai sudah dirasakan dengan baik oleh pegawai. Dari beberapa item pertanyaan yang

dikemukakan dalam tanggung jawab kerja masih terdapat item dengan skor terendah yaitu item pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti agar mendapatkan hasil yang lebih baik” dengan skor rata-rata 4,41 berada pada kategori baik. Artinya pegawai melalui indikator tanggung jawab kerja masih belum optimal dalam ketelitian menyelesaikan setiap pekerjaan. Peneliti menyarankan agar pegawai lebih teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik. Sesuai dengan pendapat Suyadi Prawirosentono (2008:236) mengemukakan beberapa cara untuk mengukur ketelitian seseorang dalam menyelesaikan tugas, antara lain : a) mempersiapkan tugas yang akan dilakukan. b) mengerjakan tugas dengan seksama. c) memeriksa ulang tugas yang telah diberikan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari indikator tanggung jawab kerja sudah berada dalam kategori baik, namun diharapkan agar pegawai bisa lebih teliti dalam melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai yang telah ditentukan.

Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai sudah baik dengan skor rata-rata 4,45. Temuan ini menandakan bahwa semangat kerja sudah dirasakan dengan baik oleh pegawai. Dari beberapa item pertanyaan yang dikemukakan dalam semangat kerja masih terdapat item dengan skor terendah yaitu item pernyataan “Saya melaksanakan tugas dengan antusias” dengan skor rata-rata 4,36 berada pada kategori baik. Artinya motivasi kerja pegawai melalui indikator semangat kerja masih belum optimal dalam melaksanakan tugas dengan antusias. Menurut Nitisemito (2002), ada tanda-tanda turunnya antusias kerja antara lain : a) rendahnya produktivitas kerja. b) tingkat absensi yang tinggi. c) kegelisahan dimana-mana. d) tuntutan yang sering terjadi. e) tingkat perpindahan pegawai yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari indikator semangat kerja berada dalam kategori baik, namun diharapkan agar pegawai dapat meningkatkan antusias dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang lebih efektif.

Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah baik dengan skor rata-rata 4,45. Temuan ini menandakan bahwa disiplin kerja sudah dirasakan dengan

baik oleh Pegawai. Dari beberapa item pertanyaan yang dikemukakan dalam disiplin kerja masih terdapat item dengan skor terendah yaitu item pernyataan “Saya mengikuti aturan yang sudah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan” dengan skor rata-rata 4,39 berada pada kategori baik. Artinya motivasi kerja pegawai melalui indikator disiplin kerja masih belum optimal dalam mengikuti aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukum apabila melanggar. pegawai selalu datang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan dan pulang dengan tepat waktu, pegawai juga mengerjakan tugas dengan baik, pegawai mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma yang berlaku. Dalam melaksanakan disiplin dibutuhkan peraturan atau tata tertib yang menjadi rambu yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh semua pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai kewenangannya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari indikator disiplin kerja sudah berada dalam kategori baik, namun diharapkan agar pegawai bisa lebih disiplin dalam ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat adalah 4,26 berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sudah melakukan dengan baik di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Budiyo, Haris. (2016). *Pengantar Manajemen*. Edisi ketiga. Penerbit Graha Ilmu.
- Arrosidin Misdiono, dkk. (2021). *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pekerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 18 No 3, Oktober 2021 : 320-332.

- Cecilia, & Assagaf, S.Y. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3 No.2.
- Darmadi,H. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Duha, Timotius. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hamzah , B. Uno., 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ishak, Arep & Hendri Tanjung. (2016). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Kusuma, Y.W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV.F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5, (2) : pp. 1-15
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberova, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 11(13), 3509. <https://doi.org/10.3390/su11133509>.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- M, Bintoro T. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Nurhaliza . (2025). Persepsi Mahasiswa Terhadap Pelayanan Akademik oleh Tenaga Kependidikan Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Padang : Skripsi.
- Nur, Ririn Indah Sari, D. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1 No. 1.
- Sakiman, 2019. Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak No-PNS Kabupaten Kulon Prongo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, vol. 1, ISSN:2715-2456.
- Susanti, A., & Baskoro, S.W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Jati UNDIP*,7(2),77–84.
- Sutrisno,E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wardianti, N. K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung*. 11-22.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT.Raja grafindo Persada.