

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI IAIN IMAM BONJOL PADANG
(Studi Kasus Pada IAIN Imam Bonjol Padang)**

**USDARISMAN
(Institut Agama Islam Negeri Padang)**

ABSTRACT

This was a correlational quantitative research. The population of this research was all of administration officers at IAIN Imam Bonjol Padang consisting of 169 officers. By using stratified proportional random sampling technique, 70 officers were chosen as the sample. In collecting the data, the researcher used questionnaire of Likert scale which had been tested its validity and reliability. The data then was analyzed by using correlation and regression techniques. The result of the research showed that the organizational culture contributed motivation contributed about 14,9% the officers' work performance at IAIN Imam Bonjol Padang, work motivation was in good category (84,3%) and work performance was in good category (83,3%). The result of the research implied that the work performance of the officers can be improved by improving the organizational culture as well as the work motivation in that campus.

Kata Kunci : *Work Motivation Toward, Ferformance*

PENDAHULUAN

IAIN Imam Bonjol merupakan lembaga pendidikan tinggi, dalam menjalankan kegiatan operasionalnya memerlukan pegawai profesional yang dapat mengembangkan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, baik personil yang berstatus pegawai negeri sipil, calon pegawai negeri sipil, pegawai honorer, pegawai kontrak maupun tenaga lain yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan sehari-hari dalam organisasi. Untuk pencapaian visi, misi dan tujuan IAIN Imam Bonjol, pegawai memegang peranan yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan tersebut, karena tenaga akademik tidak mungkin dapat menjalankan tugasnya dengan baik bila tidak didukung oleh pegawai administrasi. Pegawai IAIN Iman Bonjol diharapkan, mampu membuat perencanaan yang matang, mampu memberikan pelayanan yang prima dan dapat memberikan informasi yang diperlukan di samping menyusun laporan dengan baik secara periodik dan terstruktur. Pegawai administrasi hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, ramah, bersahabat dan mengikuti perkembangan informasi dan teknologi dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Jika seseorang pegawai administrasi telah memenuhi kriteria tersebut, maka diharapkan akan memberikan, proses dan hasil kerja yang baik. Oleh sebab itu, diperlukan perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan terhadap pegawai administrasi baik dalam hal proses penerimaan, penempatan, pembinaan dan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan mereka, serta mampu menciptakan budaya kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi dan budaya kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai, setiap personil dalam organisasi perlu memiliki kinerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan Kinerja adalah proses dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan tercapai apabila pegawai mempunyai kompetensi yang baik akan menyelesaikan tugasnya masing-masing. Oleh sebab itu kendala mendasarkan perhatian yang sungguh terhadap pembinaan pegawai administrasi untuk meningkatkan kemampuan mereka secara terus menerus sehingga dapat memberikan pelayanan prima dan mampu menciptakan budaya kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang

diharapkan organisasi. Disamping itu, seorang pegawai tenaga administrasi diharapkan memiliki suatu tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas, karena tujuan tersebut dapat membangkitkan motivasi dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan serius sehingga akan berdampak pada proses dan hasil kerjanya yang baik, kinerja pegawai yang baik akan mendukung pencapaian tujuan lembaga secara efektif.

Gejala-gejala yang tampak mengenai kinerja pegawai di lingkungan IAIN Imam Bonjol Padang sewaktu observasi awal 13 Desember 2011 antara lain, banyak ditemui pegawai yang menumpuk-numpuk pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu. Dilihat dari segi fenomena masalah di atas merupakan indikasi kurang baiknya kinerja pegawai, dilihat dari kualitas kerja pegawai masih rendah, ketepatan waktu yang masih rendah, hal ini terlihat pegawai yang tidak mengerjakan dan tidak tepat waktu menumpuk pekerjaan sehingga hasil kerjanya tidak maksimal, selanjutnya kurang ramahnya pegawai dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa yang mengurus administrasi perkantoran, kurang inisiatifnya pegawai dalam mengembangkan diri dan kerjasama sesama pegawai masih kurang. Hal ini tentu akan berdampak pada pencapaian tujuan IAIN Imam Bonjol. Oleh karena itu, perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang, untuk solusi masalah tersebut. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Menurut Hajar (1996: 277) penelitian korelasional ialah penelitian yang berusaha memahami sesuatu fenomena dengan cara melihat tingkat atau derajat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menempatkan variabel penelitian atas dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sebagai variabel bebas adalah motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi IAIN Imam Bonjol Padang yang berstatus pegawai negeri di lingkungan IAIN Imam Bonjol Padang tahun 2012 diluar yang menjabat struktural. Berdasarkan studi pendahuluan, diketahui bahwa populasi penelitian berjumlah 169 orang yang tersebar pada 6 unit kerja di lingkungan IAIN Imam Bonjol Padang pada penelitian ini populasinya bersifat homogenitas, karena mempunyai karakteristik yang sama. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang disekolah, lingkungan belajar siswa, pengalaman belajar, latar belakang pendidikan, dan kesempatan guru mengikuti pelatihan.

Mengingat populasi penelitian cukup besar penelitian ini menggunakan sampel diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* dengan teknik ini semua anggota populasi berpeluang untuk terpilih sebagai anggota sampel penelitian. Pengambilan sampel dilakukan melalui empat tahap yakni (1) identifikasi dan pengelompokan populasi berdasarkan strata, (2) menentukan besarnya proporsi masing-masing strata, (3) penentuan ukuran sampel dan, (4) penentuan subjek. Strata populasi yang diduga mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai adalah : (1) tingkat pendidikan dan (2) masa kerja. Strata tingkat pendidikan terdiri dari S1 dan non S0 masa kerja dibedakan atas ≥ 15 tahun dan < 15 tahun. Alasan penetapan masa kerja tersebut dibedakan atas asumsi bahwa umumnya masa dinas lebih kurang 30 tahun dan skor 15

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menggambarkan berkaitan dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai IAIN Padang hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai, untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dan regresi linear Hasil perhitungan pada Tabel 22 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja adalah sebesar $r = 0,386$ dengan $p < \alpha(0,000)$. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai

Selanjutnya, untuk mengetahui bentuk hubungan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), apakah bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi $\hat{Y}=127,973+0,328X_2$. Kemudian persamaan ini diuji keberartian dan kelinierannya. Uji F melalui Anova Regresi bahwa harga F_{hitung} sebesar 11,884 dengan nilai $p=0,000 < \alpha 0,05$. ini berarti bahwa persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y}=127,973+0,328X_2$ adalah linear dan signifikan. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien regresi bahwa harga t koefisien regresi 3,447 dan taraf signifikan 0,000. ini berarti bahwa koefisien regresi = 0,328 sangat signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai. Model regresi di atas menjelaskan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja 1 skala akan berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,328 skala, dan skala Kinerja Pegawai sudah ada sebesar 127,973.

Selanjutnya, korelasi parsial motivasi kerja dengan kinerja Pegawai apabila variabel Budaya Organisasi dalam keadaan konstan adalah 0,398 dan koefisien determinasi 0,158 dengan $p=0,001$, atau $p < \alpha (0,05)$ atau signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja Pegawai meskipun Budaya Organisasi konstan, dengan kontribusi murni sebesar 15,8%. Seterusnya untuk mengetahui besaran kontaminasi yang terjadi antar prediktor pada kontribusi bersama budaya Organisasi, motivasi kerja dengan kinerja Pegawai dilakukan proses perhitungan selisih antara kontribusi efektif masing-masing prediktor dengan kontribusi secara parsial. Kontribusi efektif budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai sebesar 18,50% sedangkan kontribusinya secara parsial sebesar 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontaminasi budaya organisasi kepada prediktor motivasi kerja sebesar 2,10%. Kontaminasi budaya terhadap motivasi kerja cukup baik

Selanjutnya kontribusi efektif motivasi kerja dengan kinerja Pegawai sebesar 13,90% dan kontribusinya secara parsial sebesar 15,8%. Dengan demikian terjadi perbedaan sebesar 1,9%. Hal ini menunjukkan adanya kontaminasi budaya organisasi kepada prediktor motivasi kerja sebesar 1,9%.

Selanjutnya variabel motivasi kerja berkontribusi sebesar 14,9% terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil perhitungan budaya organisasi memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Sejalan dengan pendapat motivasi kerja yang tinggi, akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Hal sejalan dengan pendapat Dharma (1991:35) yang mengemukakan bahwa apapun tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai, maka mereka akan berusaha untuk melaksanakan dengan baik. Berdasarkan pemikiran di atas di duga motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni Sukmawati (2005) yang berjudul “ Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang, hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 46,8%. Motivasi kerja yang tinggi dan budaya kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai, setiap personil dalam organisasi perlu memiliki kinerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan.

Variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 14,9% IAIN Imam Bonjol Padang Indikator motivasi kerja pegawai juga termasuk kategori baik. Temuan ini berbeda dari dugaan awal yang berdasarkan pengamatan pra-survei dikatakan bahwa kinerja pegawai masih rendah karena hasil penelitian menggambarkan, berdasarkan analisis deskriptif bahwa tingkat capaian dari tiga indikator termasuk kategori baik, baik dari aspek kualitas kerja, dan suasana religius indikator yang paling berpengaruh adalah inisiatif dalam bekerja karena pegawai melakukan tugas memahami tentang kesadaran bekerja, dan ikhlas melakukan tugas yang dikerjakannya menyebabkan kinerja pegawai lebih baik, sehingga diharapkan kinerja pegawai harusnya dapat ditingkatkan menjadi lebih baik.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi budaya organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di IAIN Imam Bonjol Padang berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut :

Pegawai sebagai pelaksana administrasi perlu adanya pemahaman dan kesadaran untuk meningkatkan kinerja. Setiap pegawai dilingkungan IAIN Imam Bonjol Padang, seharusnya memahami budaya organisasi dalam bekerja untuk meningkatkan pelayanan sesuai peraturan, jujur, mendukung, dan perhatian terhadap yang detail dalam pelayanan, disamping itu pegawai hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dengan meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, ramah, dan suasana religius. Upaya yang dilakukan membuat susunan pekerjaan yang sesuai dengan prioritas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan secepatnya.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara bersama-sama maupun secara parsial ternyata berkontribusi terhadap kinerja pegawai IAIN Imam Bonjol Padang. Jika motivasi kerja tidak ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan akan berdampak kepada mutu pelayanan terumata dalam pelayanan administrasi akademik, seterusnya dapat dikatakan bahwa bersikap suportif dalam bekerja akan berdampak terhadap kinerja pegawai, keterlibatan unsur akademika dalam mengambil keputusan, terciptanya suasana saling menghargai dikampus, keterbukaan sesama rekan kerja akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai hendaknya dapat berjalan dengan baik dan dapat ditingkatkan apabila semua sivitas kampus saling mendukung dan dengan meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja dan memperbaiki sarana dan prasana kerja, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan baik. Jika tidak demikian maka dikawatirkan mutu dan kualitas pendidikan di dikampus menjadi menurun.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Strategi yang diterapkan antara lain adalah sebagai berikut :1) Strategi penggunaan pendekatan yang disederhanakan, 2) Strategi penggunaan metode motivasi, 3) Strategi menyatukan semua cara untuk memotivasi, 4) memberikan kesempatan kepada bawahan menentukan sasaran dan memberikan, 5) umpan balik yang positif jika mereka melakukan sesuatu dengan benar dan umpan balik negatif jika mereka melakukan kesalahan termasuk di dalamnya adalah model motivasi.

Pimpinan menentukan sasaran bersama anggotanya, dan memberikan umpan balik yang positif jika mereka melakukan sesuatu dengan benar dan umpan balik yang negatif, jika mereka salah melakukan sesuatu maka pimpinan memberikan teguran secara baik. Bagi setiap pegawai tanamkan diri disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas, jika pimpinan mengarahkan pegawai dengan baik maka akan terjalin hubungan yang baik sesama pegawai, saling menghargai, saling mendukung maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai, dan begitu juga sebaliknya jika dalam suatu instansi tidak tercipta motivasi kerja yang baik akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya budaya organisasi yang dimiliki pegawai, jujur dalam bekerja, mendukung rekan kerja, menghargai hak individu, mempunyai kepedulian yang tinggi dalam bekerja, berkolaborasi dengan rekan sejawat serta mempunyai perhatian terhadap hal-hal yang detail terumata di lingkungan tempat kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, penulis menyarankan kepada: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi budaya organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di IAIN Imam Bonjol Padang berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut :

1. Pegawai sebagai pelaksana administrasi perlu adanya pemahaman dan kesadaran untuk meningkatkan kinerja. Setiap pegawai dilingkungan IAIN Imam Bonjol Padang, seharusnya memahami budaya organisasi dalam bekerja untuk meningkatkan pelayanan sesuai peraturan, jujur, mendukung, dan perhatian terhadap yang detail dalam pelayanan,

disamping itu pegawai hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dengan meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, ramah, dan suasana religius. Upaya yang dilakukan membuat susunan pekerjaan yang sesuai dengan prioritas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan secepatnya.

2. Upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi, diharapkan semua pegawai dapat bekerja secara jujur, pegawai agar saling memberikan informasi dengan jujur kepada pegawai lain jika ada informasi mengenai pekerjaan dan pimpinan mempromosikan pegawai dengan cara yang jujur dan penuh dedikasi. Sesama pegawai agar berusaha memberikan saran untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh rekan kerja, pimpinan mempunyai kepedulian terhadap kedisiplinan dalam bekerja. perhatian pada hal yang detail, diharapkan berkolaborasi dengan tim dalam mengerjakan tugas, memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat menghalangi dalam bekerja, agar kinerja dapat meningkat dengan baik maka semua hal yang masih relatif rendah agar ditingkatkan dengan baik.
3. Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian sebagai atasan langsung dari pegawai diharapkan upaya nyata untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi, pimpinan memberikan dorongan semangat, perhatian pada hal detail, jujur dalam melaksanakan pelayanan yang berkualitas bagi tenaga pengajar dan mahasiswa. Rektor, Pembantu Rektor, Kepala Biro, Dekan dan Pembantu Dekan (pimpinan) dilingkungan IAIN Imam Bonjol Padang selaku pimpinan tertinggi, untuk dapat memberikan dorongan dan motivasi dan kegiatan pelatihan dengan mengadakan pelatihan yang berhubungan peningkatan kompetensi kepribadian pegawai, yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan hendaknya juga mampu mengembangkan nilai keakraban, kebersamaan, kerjasama, kepercayaan dan kesetaraan dilingkungan yang dipimpinnya. Disamping itu pimpinan juga selalu mendorong dan mengajak pegawai untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan selalu untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. 2010. *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi Pengembangannya*. Jakarta: Prenada Media Group
- Anorogo, P dan Widiyanti, N. 1990. *Psikologi dan Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Amnuai .1989. dalam bukunya “*How to built a corporate culture*” Lowney, Chris
- Cochran, William G. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Edisi Ketiga. Alih Bahasa oleh Rudiansyah. Jakarta: Universistas Indonesia Press.
- Dharma, Agus.2003. *Manajemen Prestasi Kerja : pedoman praktis bagi para penyelia untuk meningkatkan prestasi kerja* Edisi I. Jakarta : Rajawali Press.
- _____ 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Djatmiko, Y.H. 2002. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H. 2001. *Organisasi (terjemahan Nunuk Ardiani)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hasri, Salfen ,2004. *Manajemen pendidikan pendekatan nilai dan budaya organisasi*. Maksiar : Yayasan Pendidikan Makasar.
- Himpunan Peraturan Kepegawaian. (2003) jilid II
- Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang (2008). *Undang-Undang dan Peraturan Tentang Pendidikan*.
- Irianto, Agus 2004. *Statistik Pendidikan*. Jakarta : Depdikbut Dirjen Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan LPTK.
- Munanda, A.S.2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Murni Sukmawati.2005.*Kontribusi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BAAKPSI dan BAUK Universitas Negeri Padang*. Tesis. Tidak Diterbitkan

- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. 1997. *Budaya organisasi*. Jakarta : Bina Aksara.
- Nurhizrah Gistituati. 2009. *Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP
- Riduwan. 2006. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Ruky, A.S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Susiati. 2001. *Pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja (studi pada PT. Terminal Petikemas Surabaya)*. (tesis). Malang : Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R., & Carroll, Stephen, J. (1990). *Managing organizational behavior* (second edition).
- Terry, G.R. 1986. *Azas-azas Manajemen (terjemahan Winardi)*. Bandung : Alumni.
- Timpe, A.D. 2000. *Motivasi pegawai (alih bahasa Susanto Budidharma)*. Jakarta : Gramedia.
- _____. (2001). *Kinerja*. Jakarta : Elek Media Komputindo.
- Usman, H. 2006. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi 3. Yogyakarta : Bumi Aksara.
- Pandji Anoraga. (1992). *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pedoman Kepegawaian. 2006. *Ditjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI*.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 66 Tahun 2010 *Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi. 2001. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.