

## Motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melanjutkan Pendidikan (Studi Kasus Pada ASN Pengadilan Agama Teluk Kuantan)

Lovina Kartika Fitri<sup>1)</sup>, Bambang Santoso<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Politik  
(FHISIP) Universitas Terbuka

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Krakatau, Banten  
Email: kartikalovina@gmail.com, bambangsantoso@gmail.com

### Abstrak

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan ASN sehingga memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Maka dari itu, Pendidikan merupakan hal yang penting dalam menunjang karier sebagai ASN. Pengetahuan yang diperoleh secara formal berakibat pada setiap individu yaitu memiliki pola pikir, perilaku, dan akhlak yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini apa saja motivasi internal dan eksternal yang mendorong ASN dalam melanjutkan pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah penulis ingin mengetahui apa saja motivasi internal dan eksternal yang mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan di Pengadilan Agama Teluk Kuantan.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Pendidikan, Aparatur Sipil Nasional (ASN)*

### Abstract

*Competency development of the State Civil Apparatus (ASN) basically has the purpose of ensuring and maintaining the ability of ASN so that it meets the required qualifications so that it can make an optimal contribution to the organization. From that perspective, education is important in supporting a career as an ASN. Knowledge obtained formally results in each individual having a mindset, behavior, and morals that are in accordance with the education they have received. So that the formulation of the problem in this study is what are the internal and external motivations that encourage ASN to continue their education. The purpose of this research is that the author wants to find out what are the internal and external motivations that encourage ASN to continue their education at the Teluk Kuantan Religious Court.*

**Keywords:** *Motivation, Education, State Civil Apparatus (ASN)*

## **Pendahuluan**

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang amat penting dalam menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi untuk memberikan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Tahun 1945. Guna melaksanakan tugas tersebut, diperlukan ASN yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. ASN juga sebagai salah satu aktor birokrasi yang dituntut menjadi mesin penggerak dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, serta dalam pelaksanaan tugas, ASN diharapkan fokus mencurahkan segala potensi dan perhatiannya untuk mensukseskan pencapaian tujuan organisasinya

Motivasi adalah sebagai latar belakang yang melandasi perilaku individu untuk mencapai tujuan. Istilah motivasi sendiri dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, yang dalam hal ini pemberian motivasi digunakan untuk mendorong ASN melanjutkan pendidikannya. Tujuannya adalah menghasilkan kinerja yang tidak hanya berdasarkan kuantitas tapi juga berkualitas karena sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni.

Menurut McClelland (dalam Ridha, M 2020) keinginan untuk meraih prestasi mutlak dimiliki setiap orang, berbagai cara yang ditempuh seseorang untuk menggapainya. Semakin tinggi prestasi yang diinginkan maka semakin keras pula usaha yang harus dikeluarkan. McClelland dalam hal ini mengembangkan suatu bentuk motivasi yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi ini kebutuhan yang diperoleh sejak kecil

dan terus dikembangkan pada saat seseorang menginjak kedewasaan. McClelland menjelaskan karakteristik seseorang dengan kebutuhan prestasi yang kuat akan menumbuhkan sikap yang positif bagi manusia. saking termotivasinya seseorang pada suatu prestasi, ia akan selalu menerima dengan senang respon atau nasihat dan saran tentang cara meningkatkan prestasinya.

Dalam teori yang dikemukakan oleh McClelland ini juga terdapat tiga poin penting. Menurutnya, seseorang dapat meraih motivasi menggunakan tiga hal, yakni motivasi untuk mencapai prestasi, motivasi untuk memiliki koneksi, dan yang terakhir adalah motivasi untuk memiliki kekuasaan. Diyakini bahwa apabila seseorang memiliki motivasi cenderung akan sangat menyukai tantangan dan menyelesaikan masalah. Mereka akan dengan sigap memunculkan motivasi mereka dan membuat pencapaian mereka sendiri. mereka memiliki keyakinan yang kuat akan dapat menyelesaikan masalah-masalah tersebut dengan cepat. Sedangkan untuk orang yang termotivasi hanya karena ingin membentuk sebuah hubungan, mereka biasanya tidak terlalu kelihatan dan takut untuk mengambil resiko. Itu dikarenakan orang yang seperti ini sangat mengutamakan hubungan mereka dibanding dengan segala hal yang ada di dunia. Lain halnya apabila seseorang menciptakan motivasi dengan tujuan mencapai kekuatan. Mereka cenderung lebih menyukai mengatur serta mengontrol orang lain dan menjadi pribadi yang sangat bertanggung jawab.

Menurut McClelland juga, setiap individu memiliki kebutuhan sendiri - sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan.

Manusia memiliki empat faktor utama yang dapat digunakan sebagai faktor untuk memancing motivasi pada diri manusia. Keempat faktor tersebut umumnya berada pada

kategori kebutuhan sehari-hari yang harus terpenuhi. Faktor-faktor tersebut ditentukan oleh masing-masing individu, tergantung pada diri mereka dalam memilih faktor mana yang akan mereka utamakan dalam mendapatkan motivasi (Sinulingga 2023: 10). Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, secara umum faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Motivasi yang terdiri dari motivasi internal yang datangnya dari dalam diri individu itu sendiri yang menyangkut aspek kepribadian, persepsi, dan kemampuan belajar, dan motivasi eksternal yang datangnya dari luar individu serta dapat berupa pengaruh lingkungan seperti motivasi untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan, motivasi dalam meningkatkan status sosial, motivasi memperoleh ilmu pengetahuan baru, motivasi untuk memperoleh imbalan, dan motivasi karena adanya persaingan.

Untuk itu penelitian ini dilakukan guna mengetahui motivasi internal dan eksternal yang mendorong ASN dalam melanjutkan pendidikan. Tujuan dari penelitian ini juga adalah sebab penulis tertarik ingin mengetahui apa saja motivasi yang mendorong ASN di Pengadilan Agama Teluk Kuantan untuk melanjutkan pendidikan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif kemudian diinterpretasikan dengan gambaran berupa kata-kata motivasi yang menjadi latar belakang responden melanjutkan pendidikan, karena penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, penulis merupakan instrumen kunci. Oleh karena itu, penulis harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas.

Metode penentuan lokasi dan subjek pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Sugiyono (2016: 85) menyatakan *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu menentukan dan menetapkan subjek penelitian secara sengaja berdasarkan kriteria-kriteria tertentu dan dianggap paling tahu tentang apa yang penulis harapkan. Subjek atau informan penelitian ini adalah ASN yang sedang dan telah melanjutkan pendidikan pada Pengadilan Agama Teluk Kuantan. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai digunakan

pada penelitian kualitatif dan penulis juga memilih lokasi penelitian di Pengadilan Agama Teluk Kuantan yang merupakan tempat penulis bekerja.

Pada penelitian ini instrumen utama sebagai alat penelitian "*Key Instrument*" artinya penulis sebagai alat utama pengumpul data yaitu dengan metode pengumpulan data berdasarkan pengamatan melalui dokumentasi, observasi perilaku, dan wawancara (Putri, R. 2016). Semua data yang dikumpulkan dari penelitian yang berupa pernyataan dari informan dalam bentuk narasi dari hasil pernyataan lisan. Begitu pula dengan data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan dokumen yang berhubungan dengan tujuan penelitian yang ditemukan di lokasi penelitian. Semua data yang diperoleh ini selanjutnya dipaparkan berdasarkan uraian informasi yang diperoleh dari subjek penelitian yang mengetahui persis pokok persoalan yang akan diteliti. Menurut Miles dan Huberman (dalam Fernanda, 2022), kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Serta menggunakan metode keabsahan data yaitu triangulasi data. Menurut Wijaya (2018:120-121), triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

## Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian diperoleh dari wawancara dan observasi guna mengetahui apa saja motivasi internal dan eksternal yang mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan di Pengadilan Agama Teluk Kuantan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 Mei sampai dengan 22 Mei 2024, informan penelitian ini berjumlah 5 orang ASN yang terdiri dari data sebagai berikut:

Tabel 1. Informan ASN di Pengadilan Agama Teluk Kuantan

Motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melanjutkan Pendidikan (Studi Kasus Pada ASN Pengadilan Agama Teluk Kuantan)  
**Lovina Kartika Fitri, Bambang Santoso**

No	Nama	Pangkat/Gol. Ruang	Jurusan dan Kampus Melanjutkan Pendidikan
1.	Erni Dwi Lestari, A.Md	Pengatur (II/c)	S1 Ilmu Hukum, Universitas Terbuka
2.	Handra Hardiansyah, A.Md	Pengatur Tingkat I (II/d)	S1 Ilmu Hukum, Universitas Terbuka
3.	Ilham Maulana, S.E	Penata Muda (III/b)	S2 Ilmu Hukum, Universitas Riau
4.	Novricha, S.M	Penata Muda (III/a)	S1 Ilmu Hukum, Universitas Terbuka
5.	Rizka Nalia, A.Md	Pengatur (II/c)	S1 Ilmu Hukum, Universitas Terbuka

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Peneliti Tentang Motivasi internal dan eksternal yang mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan di Pengadilan Agama Teluk Kuantan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Ukuran
Motivasi Berprestasi	1. Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepribadian atau keinginan/minat untuk melanjutkan pendidikan</li> <li>b. Cita-cita akan pendidikan yang lebih tinggi</li> <li>c. Keuletan atau semangat dalam melanjutkan pendidikan</li> </ul>	Tinggi Sedang Rendah
	2. Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepemimpinan atau guna memenuhi kebutuhan pekerjaan</li> <li>b. Berkaitan dengan Upah/Tunjangan</li> <li>c. Adanya faktor lingkungan</li> </ul>	

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Ukuran
		<p>yang mempengaruhi seperti gengsi untuk memperoleh status sosial/adanya persaingan</p> <p>d. Ingin memperoleh hal baru atau pengetahuan baru</p>	

### Teknik Pengukuran

Tinggi : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Motivasi internal dan eksternal yang mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan di Pengadilan Agama Teluk Kuantan lebih dari 3 orang informan atau hanya memiliki persentase 60% - 100%.

Sedang : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Motivasi internal dan eksternal yang mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan di Pengadilan Agama Teluk Kuantan kurang dari 3 orang informan atau hanya memiliki persentase 40% - 60%.

Rendah : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Motivasi internal dan eksternal yang mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan di Pengadilan Agama Teluk Kuantan hanya 1 orang informan atau hanya memiliki persentase sebesar 20% - 40%.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwasannya motivasi ASN dalam melanjutkan pendidikan dipengaruhi faktor internal yang kemudian disebut motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal, aspek pertama adalah kepribadian dimana kepribadian dari ASN sangat beragam misalnya ASN yang ulet, ASN yang selalu

mementingkan pendidikan, dan ASN yang memiliki keresahan tinggi karena adanya persaingan. Sehingga skala pengukuran pada aspek pertama tidak bisa ditentukan.

Aspek kedua, persepsi informan tentang pengertian pendidikan. Seluruh informan mendefinisikan pendidikan adalah untuk mendapatkan ilmu pengetahuan atau meningkatkan kualitas SDM guna menjamin masa depan mereka. Sehingga skala pengukuran pada aspek kedua ini sudah barang tentu tinggi dengan persentase 100%.

Aspek ketiga, kemampuan belajar yang dilihat dari semangat menjalani proses pendidikan terkait dengan usia informan saat melanjutkan pendidikan. Seluruh informan juga setuju akan semangat menjalani proses pendidikan dengan mengerjakan diskusi, tugas atau kegiatan perkuliahan setelah selesai bekerja dan pada saat hari libur guna optimalnya penyerapan informasi dalam proses pendidikan berlangsung.

Selanjutnya, motivasi eksternal ASN dalam melanjutkan pendidikan adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan, motivasi karena gengsi atau untuk memperoleh status sosial, motivasi untuk memperoleh hal baru atau pengetahuan baru, motivasi untuk memperoleh imbalan, dan motivasi karena adanya persaingan. Informan memiliki motivasi lebih dari satu dari aspek tersebut. Akan tetapi sebagian besar informan menyatakan bahwa motivasi dalam melanjutkan pendidikan adalah untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan terlebih sesuai misi yang ada pada Pengadilan Agama Teluk Kuantan yaitu meningkatkan Kualitas Sumber Daya aparatur Pengadilan Agama Teluk Kuantan. Dari keseluruhan motivasi tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi informan.

## **Simpulan Dan Saran**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah adanya motivasi internal dan motivasi eksternal yang mendorong ASN dalam melanjutkan pendidikan. Keseluruhan motivasi tersebut saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Seorang ASN dapat memiliki lebih dari satu motivasi. Saran dari penulis melihat pentingnya manfaat pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan maka perlu disosialisasikan terkait Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi ASN Melalui Jalur Pendidikan (Novanda, 2022), serta perlu diadakannya upaya perluasan

kesempatan yang dapat meningkatkan pendidikan ASN dan penempatan ASN pada posisi yang sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya

## Daftar Pustaka

- Fernanda, M. (2022). Peranan Kelompok Wanita Tani Dalam Menunjang Pendapatan Keluarga Di Desa Salassa Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. *Pinisi Journal of Health & Sport Science*.
- Hardanti, N. F., & Riyono, B. (2022). Peran Anchor Virtues, Leader Member Exchange, dan Iklim Kreatif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14(1), 77-88.
- Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Novanda Fatih Hardanti, 'Booklet Panduan Pengembangan Kompetensi Jalur Pendidikan', Biro Sumber Daya Manusia (2022), 1-8. <https://www.bkn.go.id/unggahan/2022/08/BOOKLET-PANDUAN-TUBEL-2022.pdf>
- Pengadilan Agama Teluk Kuantan, 'Tentang Pengadilan', 'Visi dan Misi Pengadilan Agama Teluk Kuantan (2017), <https://www.pa-telukkuantan.go.id/new/tentang-pengadilan/profile-pengadilan-tes/visi-dan-misi>
- Pengadilan Agama Teluk Kuantan. (2017). Tentang Pengadilan: Profil Pengadilan: *Visi dan Misi Pengadilan Agama Teluk Kuantan*. <https://www.pa-telukkuantan.go.id/new/tentang-pengadilan/profile-pengadilan-tes/visi-dan-misi>. Diakses pada tanggal 27 April 2024.
- Pinkara, D.R . (2021). Pentingnya Melanjutkan Pendidikan Untuk Menunjang Karier Sebagai ASN. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalselteng/baca-artikel/13995/Pentingnya-Melanjutkan-Pendidikan-Untuk-Menunjang-Karier-Sebagai-ASN.html>. Diakses pada tanggal 27 April 2024.
- Putri, F.E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang.
- Putri, R. (2016). *Efektivitas implementasi sistem manajemen mutu iso 9001: 2008 di man 2 model pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

Motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melanjutkan Pendidikan (Studi Kasus Pada ASN Pengadilan Agama Teluk Kuantan)

**Lovina Kartika Fitri, Bambang Santoso**

Ridha, M. (2020). Teori motivasi Mcclelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1-16.

Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49.

Sinulingga, N. A. B., Sihotang, H. T., & Kom, M. (2023). *Perilaku Konsumen: Strategi dan Teori*. Iocs Publisher.

Widiyastuti, W.K. (2009). Motivasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Melanjutkan Pendidikan (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Konservasi Sumber Daya Alam Wilayah III Jember).

Wijaya, H. (2018). *Analisis data kualitatif ilmu pendidikan teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.