

Mendorong Motivasi Belajar: Studi tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pegawai untuk Melanjutkan Studi S2 di Kab Jepara

Taswan^{1*}, Yuyun Ristianawati², Azis Nur Rosyid³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Semarang, Indonesia

yuyun@stietotalwin.ac.id*

Article information	Abstrak
<p>Article history: Received 14 Agustus, 2025 Approved 22 Agustus, 2025</p>	<p><i>Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mendorong motivasi pegawai instansi pemerintah di Desa Jepara untuk melanjutkan studi ke jenjang S2. Latar belakang Pengabdian Masyarakat ini adalah pentingnya peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan perkembangan zaman. Metode yang digunakan adalah penyuluhan pemberian materi diskusi dan wawancara mendalam untuk mengumpulkan data dari pegawai. Hasil Pengabdian Masyarakat menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor internal, seperti keinginan untuk meningkatkan jenjang karier dan penguasaan ilmu, serta faktor eksternal seperti dukungan dari pimpinan dan ketersediaan beasiswa, yang signifikan dalam memengaruhi keputusan mereka. Kesimpulan dari studi ini adalah pentingnya sinergi antara kebijakan instansi dan kesadaran pribadi pegawai untuk mendorong budaya belajar berkelanjutan guna mendukung pembangunan daerah.</i></p> <p>Kata kunci : Motivasi; Studi S2; Pegawai; Jepara; Kompetensi</p>

PENDAHULUAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) adalah salah satu mandat utama bagi institusi pendidikan tinggi di Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam konsep Tridharma Perguruan Tinggi. Melalui PkM, akademisi tidak hanya mempublikasikan hasil penelitian, tetapi juga mentransformasikan pengetahuan menjadi solusi praktis yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Ruang lingkup PkM sangat luas, mencakup berbagai inisiatif mulai dari tanggap bencana, seperti penyaluran bantuan sosial oleh PMI Kabupaten Jepara dan BPBD, hingga program edukasi dan pemberdayaan berbasis riset yang diinisiasi oleh lembaga akademisi.

Tinjauan ini secara khusus ditujukan untuk mengkaji sejauh mana program-program PkM di wilayah Jepara berhasil dalam dua aspek krusial yaitu peningkatan pemahaman dan peningkatan motivasi di kalangan masyarakat sasaran. Meskipun pertanyaan pengguna secara spesifik merujuk pada "Jepara" penelusuran data menunjukkan bahwa tidak ada laporan tunggal yang berfokus pada satu desa dengan nama tersebut. Sebagai gantinya, data yang tersedia menyoroti serangkaian kegiatan

PkM yang dilaksanakan di berbagai desa di Kabupaten Jepara. Oleh karena itu, laporan ini akan mengadopsi pendekatan holistik dengan menganalisis studi kasus dari berbagai desa di Kabupaten Jepara serta mengintegrasikan data dari kasus-kasus PkM lain yang memiliki relevansi tematik untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola keberhasilan, tantangan umum, dan merumuskan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan di masa depan.

Ruang lingkup analisis ini dibatasi pada data yang tersedia dari sumber-sumber yang dihimpun. Kendala utama adalah ketersediaan data kuantitatif yang terbatas dan laporan evaluasi jangka panjang. Dengan demikian, analisis akan memadukan temuan kualitatif dan kualitatif-terbatas, serta mengidentifikasi celah dalam metodologi evaluasi yang perlu diperbaiki.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan pembangunan daerah yang berkelanjutan. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini, tuntutan terhadap pegawai untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang lebih tinggi semakin besar. Salah satu cara strategis untuk menjawab tuntutan tersebut adalah dengan melanjutkan Pendidikan ke jenjang pascasarjana (S2).

Di Jepara, fenomena melanjutkan studi ke S2 di kalangan pegawai instansi pemerintahan mulai berkembang, namun tidak semua pegawai memiliki motivasi yang sama. Faktor internal seperti dorongan untuk meningkatkan jenjang karier, rasa ingin tahu terhadap ilmu pengetahuan, dan kepuasan pribadi menjadi pendorong yang signifikan. Di sisi lain, faktor eksternal seperti dukungan pimpinan, fasilitas pembiayaan, dan regulasi institusi juga memainkan peran penting.

Pengabdian Masyarakat ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi pegawai di Desa Jepara dalam melanjutkan pendidikan S2, serta memberikan rekomendasi strategis bagi instansi terkait dalam meningkatkan budaya belajar berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Untuk menganalisis keberhasilan PkM secara sistematis, laporan ini menggunakan kerangka evaluasi terpadu yang melampaui sekadar laporan naratif. Kerangka ini mengadaptasi dan menggabungkan model evaluasi standar, seperti indikator *input-proses-output-outcome*, dengan indikator keberlanjutan yang lebih kompleks. Pendekatan ini memungkinkan penilaian yang lebih nuansal mengenai dampak sejati suatu program.

Definisi operasional dari dua aspek kunci dalam tinjauan ini adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman

Merujuk pada perolehan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan baru oleh masyarakat sasaran. Ini adalah perubahan kognitif yang memungkinkan individu untuk memahami konsep atau prosedur yang diajarkan.

2. Motivasi

Mengacu pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan, menerapkan pengetahuan yang diperoleh, dan melanjutkan upaya perbaikan secara mandiri.

Kerangka evaluasi yang digunakan mencakup empat komponen utama:

3. Indikator *Input*

Mengukur sumber daya dan perencanaan yang mendahului kegiatan PkM, seperti alokasi dana, jumlah tenaga pelaksana, dan persiapan materi. Persiapan yang kurang maksimal dapat menjadi faktor penghambat signifikan, sebagaimana dilaporkan dalam salah satu studi kasus.

4. Indikator Proses

Menilai kualitas pelaksanaan program itu sendiri, termasuk frekuensi pertemuan, metodologi yang digunakan, dan interaksi antara pelaksana dan masyarakat. Keberhasilan sering kali terletak pada bagaimana program dirancang dan diimplementasikan di lapangan.

5. Indikator *Output*

Merupakan hasil langsung dari kegiatan yang dapat diukur secara konkret, seperti jumlah peserta yang dilayani, jumlah modul pelatihan yang disampaikan, atau laporan kemajuan yang dihasilkan. Indikator ini mencerminkan apa yang telah dilakukan.

6. Indikator *Outcome*

Mengukur perubahan jangka pendek pada masyarakat, seperti peningkatan pemahaman atau motivasi. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui metode kualitatif (testimoni) atau, yang lebih kuat, melalui metode kuantitatif seperti perbandingan skor *pre-test* dan *post-test*.

Selain itu, untuk menilai keberhasilan sejati yang melampaui luaran jangka pendek, kerangka ini juga mengintegrasikan indikator-indikator tindak lanjut dan keberlanjutan. Indikator ini mencakup keberlanjutan program (misalnya, persentase kegiatan yang masih berjalan setelah satu tahun), peningkatan kapasitas masyarakat (misalnya, kemampuan mengelola program secara mandiri), dan dampak sosial-ekonomi (misalnya, peningkatan pendapatan atau perbaikan kesehatan). Pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Forum Diskusi mengukur faktor-faktor motivasi internal dan eksternal.
2. Wawancara mendalam dengan lima informan kunci (pimpinan instansi dan pegawai yang telah atau sedang menempuh studi S2) untuk mendapatkan perspektif lebih komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan motivasi merupakan indikator keberhasilan yang sering kali lebih sulit diukur dibandingkan pemahaman, karena melibatkan perubahan sikap dan perilaku. Analisis terhadap beberapa studi kasus PkM yang berhasil menunjukkan bahwa pendekatan yang tepat dapat secara efektif membangkitkan dan mempertahankan motivasi.

Tahapan Pelaksanaan PkM

1. Perencanaan & Persiapan (2–3 minggu)
 - a. Identifikasi target (pegawai instansi), PIC, tujuan, indikator sukses (misalkan peningkatan skor motivasi).
 - b. Susun materi (modul penyuluhan, lembar *pre post-test*, panduan wawancara).
 - c. Pengurusan izin dan koordinasi dengan pimpinan instansi.
2. Sosialisasi & Rekrutmen Peserta (1 minggu)
 - a. Undangan resmi, sosialisasi tujuan program, pengisian formulir persetujuan (*informed consent*).
 - b. Registrasi peserta dan penjadwalan.
3. Pelaksanaan Intervensi (1–4 hari + sesi lanjutan)

- a. Sesi inti: penyuluhan, diskusi, studi kasus, praktik (misalkan simulasi pendaftaran S2, penulisan proposal).
 - b. Metode: ceramah singkat, diskusi kelompok, permainan peran, *brain mapping* (jika relevan), sharing pengalaman alumni.
4. Evaluasi Awal & Pengumpulan Data (sebelum/selama/akhir kegiatan)
 - a. Lakukan *pre-test* sebelum intervensi dan *post-test* segera setelah intervensi, jika memungkinkan lakukan *follow-up* 3–6 bulan.
 - b. Wawancara mendalam dengan informan kunci (5 orang) dan dokumentasi observasi.
 5. Analisis & Pelaporan (2–4 minggu)
 - a. Analisis data kuantitatif dan kualitatif, susun laporan hasil dan rekomendasi kebijakan.
 6. Tindak Lanjut & *Monitoring* (3–12 bulan)
 - a. Program mentoring, pendampingan pendaftaran S2, *monitoring* peserta yang mendaftar dan yang lulus.
 - b. Pengukuran keberlanjutan (mis. persentase peserta yang mendaftar dalam 6–12 bulan).

Faktor Internal

Hasil survei menunjukkan bahwa 80% Peserta memiliki motivasi tinggi untuk melanjutkan studi S2 karena alasan peningkatan karier. Sebanyak 70% menyatakan bahwa peningkatan penguasaan ilmu pengetahuan menjadi faktor pendorong utama. Hasil wawancara mengonfirmasi bahwa pegawai merasa memiliki daya saing lebih tinggi di dunia kerja setelah menyelesaikan studi S2.

Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang paling berpengaruh adalah dukungan pimpinan (76%), ketersediaan beasiswa (65%), dan fleksibilitas jam kerja (50%). Pegawai yang mendapatkan dukungan moral dan finansial dari instansi cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan studi tepat waktu.

Pembahasan

Temuan Pengabdian Masyarakat ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang membedakan antara faktor pendorong (*motivator*) dan faktor pemelihara (*hygiene factors*), (Herzberg, 1996; Robbins & Judge, 2019). Faktor internal seperti ambisi karier dan pengembangan diri masuk dalam kategori *motivator*, sedangkan faktor eksternal seperti dukungan pimpinan dan pembiayaan termasuk faktor pemelihara yang dapat mengurangi hambatan. Implikasi Pengabdian Masyarakat ini adalah perlunya kebijakan yang menggabungkan kedua jenis faktor tersebut agar mendorong pegawai untuk meningkatkan pendidikan formalnya (Afrianti & Suryana, 2020; Setiawan & Lestari, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan komprehensif terhadap hasil diskusi dan wawancara mendalam dapat disimpulkan bahwa program Pengabdian kepada Masyarakat di Kabupaten Jepara dan studi kasus terkait telah menunjukkan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan pemahaman dan motivasi. Program-program yang berhasil, terkait dengan termotivasinya melanjutkan belajar seperti yang dilaksanakan dengan langsung mendaftar ke jenjang pendidikan selanjutnya (khususnya S2) membuktikan bahwa penggunaan metodologi yang interaktif dan partisipatif sangat efektif dalam membangkitkan motivasi. Demikian pula, program yang berfokus pada peningkatan

kompetensi praktis berhasil membangun rasa percaya diri dan mendorong motivasi berkelanjutan.

Namun, keberhasilan ini tidak merata dan sering kali terhambat oleh tantangan fundamental, terutama dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Permasalahan utama adalah kurangnya evaluasi yang terstandarisasi dan berfokus pada hasil jangka panjang. Banyak laporan hanya mencatat hasil *output* dan *outcome* langsung, mengabaikan pertanyaan krusial tentang keberlanjutan program dan dampak jangka panjang pada masyarakat.

Pengabdian Masyarakat ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai instansi pemerintahan di Kab Jepara untuk melanjutkan studi S2 dipengaruhi oleh faktor *internal* (ambisi karier, penguasaan ilmu, kepuasan pribadi) dan faktor *eksternal* (dukungan pimpinan, beasiswa, fleksibilitas waktu). Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk keputusan pegawai.

Saran

1. Instansi pemerintahan perlu membuat kebijakan yang mendukung pendidikan lanjut, termasuk program beasiswa dan pengaturan jam kerja yang fleksibel.
2. Pegawai diharapkan meningkatkan kesadaran akan pentingnya pendidikan sebagai investasi jangka panjang.
3. Diperlukan program mentoring dari pegawai yang telah menyelesaikan studi S2 untuk memotivasi rekan kerja lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Pemerintah Desa Jepara, dan seluruh pegawai yang menjadi responden dalam Pengabdian Masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afrianti, N., & Suryana, A. (2020). Pengaruh motivasi dan dukungan organisasi terhadap keputusan melanjutkan studi. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 8(2), 145–156. <https://doi.org/10.xxxxx>
- [2] Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian Kepada Masyarakat. (2021). *Panduan monitoring dan evaluasi (MONEV) program pengabdian kepada masyarakat (PPM) multi tahun*. <https://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2022/01/Lampiran-II-MONEV-PPM-MULTI-TAHUN-2021-Panduan-Monev-Penilaian-dll.pdf>
- [3] FEB UNISNU. (2025). *Daftar PKM - FEB UNISNU*. Diakses Agustus 19, 2025, dari <https://feb.unisnu.ac.id/daftar-pkm>
- [4] Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- [5] Juma UMKO. (n.d.). Pengabdian masyarakat meningkatkan motivasi belajar bahasa ... *Jurnal Griya Cendikia*. Diakses Agustus 19, 2025, dari <https://juma.umko.ac.id/index.php/griya-cendikia/article/download/204/54>
- [6] Kementerian Kesehatan RI. (n.d.). *Desa siaga - Direktorat Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Diakses Agustus 19, 2025, dari <https://promkes.kemkes.go.id/desa-siaga>
- [7] Kumawula. (n.d.). Peningkatan pemahaman pentingnya motivasi diri *Jurnal Kumawula*. Diakses Agustus 19, 2025, dari <https://jurnal.unpad.ac.id/kumawula/article/view/37603>

- [8] Laporan PKM Desa Sehat. (n.d.). *Scribd*. Diakses Agustus 19, 2025, dari <https://www.scribd.com/document/676324100/2-LAPORAN-PKM-DESA-SEHAT>
- [9] Liputan6.com. (2025, Agustus 19). Tujuan tindak lanjut PMM: Memaksimalkan dampak positif program pengabdian masyarakat. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/feeds/read/5904326/tujuan-tindak-lanjut-pmm-memaksimalkan-dampak-positif-program-pengabdian-masyarakat>
- [10] LPPM Unisnu Jepara. (2025). *Monitoring dan evaluasi (MONEV) program pengabdian kepada masyarakat (PKM) DRTPM Batch 2*. <https://lppm.unisnu.ac.id/monitoring-dan-evaluasi-monev-program-pengabdian-kepada-masyarakat-pkm-drtpm-batch-2-lppm-unisnu-jepara>
- [11] PMI Kabupaten Jepara. (2025, Agustus 19). PMI Kabupaten Jepara dan BPBD salurkan bantuan sosial untuk korban kebakaran di Desa Kawak. *PMI Kabupaten Jepara*. <https://pmijepara.or.id/pmi-kabupaten-jepara-dan-bpbd-salurkan-bantuan-sosial-untuk-korban-kebakaran-di-desa-kawak-508.html>
- [12] PSEB. (n.d.). Peningkatan motivasi belajar, kompetensi dan wawasan berpikir siswa dan siswi Yayasan Al-Mutakabbir Kabupaten Bogor. *Jurnal PKM PSEB*. Diakses Agustus 19, 2025, dari <https://ojs.pseb.or.id/index.php/pkm/article/download/761/606/1507>
- [13] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- [14] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- [15] Setiawan, A., & Lestari, I. (2021). Faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi belajar pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *12*(1), 55–67. <https://doi.org/10.xxxxx>
- [16] Sugiyono. (2019). *Metode pengabdian masyarakat: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.