

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DURASI PENDIDIKAN
TERHADAP MINAT ASN POLDA KALIMANTAN TENGAH
DALAM MENGIKUTI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN**



Disusun Oleh

**SUNNELIN
NIM 20402400061**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PEMINATAN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DURASI PENDIDIKAN
TERHADAP MINAT ASN POLDA KALIMANTAN TENGAH
DALAM MENGIKUTI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN**

TESIS

Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh

**SUNNELIN
NIM 20402400061**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PEMINATAN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
2026**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DURASI PENDIDIKAN
TERHADAP MINAT ASN POLDA KALIMANTAN TENGAH
DALAM MENGIKUTI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN**

Disusun Oleh :

SUNNELIN
20402400061

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
ke hadapan sidang panitia ujian tesis

Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, 30 Januari 2026

Dosen Pembimbing Tesis

A blue ink handwritten signature that appears to be 'Juni Gultom'.

Prof. Dr. Ir. Juni Gultom, ST, MT.
NIP : 196806091995031003

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DURASI PENDIDIKAN
TERHADAP MINAT ASN POLDA KALIMANTAN TENGAH
DALAM MENGIKUTI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN**

disusun oleh :

SUNNELIN

20402400061

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 30 Januari 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing

Penguji I

Prof. Dr. Ir. Juni Gultom, ST., MT.
NIP : 196806091995031003

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIDN : 0628066301

Penguji II

Prof. Dr. Heru Swistyo, S.E., M.Si
NIDN : 0605106702

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Tanggal 30 Januari 2026

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIDN : 0628066301



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunnelin
NIM : 20402400061

Menyatakan bahwa TESIS dengan Judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DURASI PENDIDIKAN TERHADAP MINAT ASN POLDA KALIMANTAN TENGAH DALAM MENGIKUTI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN, adalah karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung atau Perguruan Tinggi lainnya dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya mengakui bahwa karya Tesis dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan dari pembimbing Prof. Dr. Ir. Juni Gultom, ST., MT.

Apabila dikemudian hari ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan, saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 30 Januari 2026

Pembimbing,

Prof. Dr. Ir. Juni Gultom, ST., MT.
NIP : 196806091995031003

Yang menyatakan,

Sunnelin
20402400061

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Judul tesis ini adalah **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DURASI PENDIDIKAN TERHADAP MINAT ASN POLDA KALIMANTAN TENGAH DALAM MENGIKUTI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN”**.

Dalam proses penyusunan Tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Program Pascasarjana.
2. Bapak/Ibu Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan jajarannya, serta Bapak/Ibu Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan fasilitas dan dukungan akademik.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Juni Gultom, ST., MT., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas waktu, kesabaran, arahan, dan bimbingan yang tak ternilai dalam setiap tahap penulisan proposal ini, mulai dari ide awal hingga penyelesaian.
4. Bapak/Ibu Tim Penguji, terima kasih, atas masukan, saran, dan koreksi yang sangat membangun demi perbaikan tesis ini.
5. Bapak Kepala Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah, Karo SDM, Ka SPN Polda Kalteng, yang telah memberikan izin dan dukungan sehingga penelitian di lingkungan Polda Kalimantan Tengah dapat terlaksana.

6. Seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Polda Kalimantan Tengah yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi sebagai responden penelitian.
7. Keluarga tercinta, atas doa, dukungan moral, kasih sayang, dan motivasi yang tiada henti, menjadi sumber kekuatan utama bagi penulis.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi penyempurnaan di masa mendatang.

Semoga tesis ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di lingkungan institusi kepolisian, serta bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Semarang, 30 Januari 2026



SUNNELIN
NIM 20402400061

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan tesis ini untuk :

1. Ibuku terkasih (Lunci Manca Angis) yang selalu ada dan membuatku jadi seperti ini walau dalam kondisi yang sudah lanjut usia tapi masih tetap dan selalu dengan kasih sayang yang masih sama buat aku dan adik-adikku;
2. Istriku yang termanis (Christina) dan anak-anakku tercinta (*Jagau Bimantara. P, Bawi Anabel. E dan Jagau Gilbert. I*) yang selalu ada setiap saat waktu dan merekalah membuatku selalu semangat, sumber kekuatan dalam situasi apapun dan bagaimanapun;
3. Biro SDM Polda Kalteng dan SPN Polda Kalteng yang telah memberikan kesempatan dan waktu seluas-luasnya kepada saya untuk menyelesaikan Pendidikan S2 Magister Manajemen;
4. Rekan, teman dan sahabat PNS Polda Kalteng dimanapun bertugas di wilayah hukum Polda Kalteng;
5. Almamaterku Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DURASI PENDIDIKAN
TERHADAP MINAT ASN POLDA KALIMANTAN TENGAH DALAM
MENGIKUTI PENDIDIKAN PENGEMBANGAN**

(Studi Kasus pada Polda Kalimantan Tengah)

Sunnelin
NIM : 20402400061

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan durasi pendidikan terhadap minat Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan Tengah dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan profesional di institusi kepolisian, khususnya dalam menghadapi tantangan keamanan yang kompleks di wilayah seperti Kalimantan Tengah, menjadi latar belakang utama penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada ASN Polda Kalimantan Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Demikian pula, durasi pendidikan yang diselenggarakan juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan. Secara simultan, motivasi kerja dan durasi pendidikan secara bersama-sama berkontribusi signifikan dalam menentukan minat ASN untuk berpartisipasi dalam program pengembangan diri. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen SDM Polda Kalimantan Tengah untuk merancang program pengembangan yang lebih menarik dan efektif, salah satunya dengan memperhatikan aspek motivasi intrinsik ASN dan mengelola durasi program secara optimal agar tidak menjadi hambatan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Durasi Pendidikan, Minat Pendidikan Pengembangan, ASN Polri, Polda Kalimantan Tengah.

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Pernyataan Keaslian Tesis	iv
Lembar Publikasi Ilmiah	v
Kata Pengantar	vii
Halaman Persembahan	viii
Abstrak	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
1. BAB I PENDAHULUAN	1
a. Latar Belakang	1
b. Identifikasi masalah	6
c. Pembatasan Masalah	8
d. Rumusan Masalah	8
e. Tujuan Penelitian	9
f. Manfaat penelitian	9
1) Manfaat Teoritis	9
2) Mafaat Praktis	11
2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
a. Minat Mengikuti Pendidikan Pengembangan	14
1) Konsep Dasar Minat dan Perannya dalam Pengembangan Diri	14
2) Pendidikan Pengembangan di Institusi Kepolisian	17
3) Dimensi dan Indikator Minat Partisipasi	20
b. Motivasi Kerja	23

1)	Konsep dan Definisi Motivasi Kerja	23
2)	Teori-Teori Motivasi yang Relevan	26
3)	Dimensi Motivasi Kerja dalam Konteks ASN Polri ...	29
c.	Durasi Pendidikan	32
1)	Konsep Dasar: Definisi dan Proses Pembentukan	32
2)	Definisi Durasi Pendidikan	35
3)	Faktor yang Memengaruhi Durasi Pendidikan di Lingkungan Kerja	37
4)	Indikator Durasi Pendidikan	40
d.	Penelitian Terdahulu	43
1)	Research Gap (Kesenjangan Penelitian)	46
2)	Novelty (Kebaruan Penelitian)	46
e.	Kerangka Konseptual Penelitian	47
1)	Pola Hubungan Parsial	48
2)	Pola Hubungan Simultan	49
3)	Gambar kerangka Konseptual	50
f.	Peumusan Hipotesis Penelitian	50
3	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
a.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	53
1)	Jenis Penelitian	53
2)	Pendekatan Penelitian	54
b.	Tempat dan waktu penelitian	55
1)	Tempat Penelitian	55
2)	Waktu Penelitian	56
c.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	57
1)	Populasi Penelitian	56
2)	Sampel Penelitian	57
3)	Teknik Pengambilan Sampel (<i>Sampling Technique</i>)	58
d.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	59
1)	Variabel Penelitian	59
2)	Definisi Operasional Variabel (DOV)	60

e.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	62
	1) Sumber Data Penelitian	62
	2) Teknik Pengumpulan Data	63
f.	Instrumen Penelitian (uji kualitas data)	64
	1) Uji Validitas	65
	2) Uji Reliabilitas	65
g.	Teknik Analisis Data	66
	1) Analisis Deskriptif	66
	2) Uji Asumsi Klasik	67
	3) Analisis Regresi Linear Berganda	68
	4) Pengujian Hipotesis	69
4	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
a.	Hasil Penelitian	70
	1) Analisis Deskriptif	70
	2) Analisis Instrumen Penelitian: Uji Kualitas Data.....	76
	3) Uji Asumsi Klasik	80
	4) Analisis Regresi Linear Berganda	83
	5) Pengujian Hipotesis	86
b.	Pembahasan	91
	1) Karakteristik Responden	92
	2) Hasil Analisis Deskriptif Variabel	93
	3) Pembahasan Hasil Uji Kualitas Data	95
	4) Pembahasan Hasil Uji Asumsi Klasik	97
	5) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	99
	6) Pengujian Hipotesis dan Jawaban Rumusan Masalah ..	100
	7) Sintesis Temuan dan Kontribusi Penelitian	114
5	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	120
a.	Kesimpulan	120
b.	Saran	121
6	DAFTAR PUSTAKA	123
7	LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	43
Tabel 2. Jadwal Pelaksanaan	56
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel (DOV)	61
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 8. Statistik Deskriptif Variabel	74
Tabel 9. Uji Validitas Variabel Minat (Y)	76
Tabel 10. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)	77
Tabel 11. Uji Validitas Variabel Durasi Pendidikan (X_2)	78
Tabel 12. Uji Reliabilitas	79
Tabel 13. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	81
Tabel 14. Uji Multikolinearitas	81
Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	82
Tabel 16. Koefisien Determinasi (R^2 dan Adjusted R^2)	83
Tabel 17. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	84
Tabel 18. Analisis Hasil Uji t Per Variabel	85
Tabel 19. Analisis Koefisien Beta (Pengaruh Relatif)	86
Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis 1 (H_1)	87
Tabel 21. Arah dan Kekuatan Pengaruh (Koefisien Regresi)	87
Tabel 22. Hasil Uji Hipotesis 2 (H_2)	88
Tabel 23. Arah dan Kekuatan Pengaruh (Koefisien Regresi)	89
Tabel 24. Analisis Hasil Uji F	90

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Diagram Hipotesis	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Quesioner penelitian	125



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan aspek fundamental dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan. Kepolisian Republik Indonesia sebagai institusi penegak hukum memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas keamanan di seluruh wilayah Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, tantangan keamanan semakin kompleks dengan munculnya berbagai bentuk kejahatan, mulai dari kejahatan konvensional hingga kejahatan berbasis teknologi informasi (Setiawan, 2020). Oleh karena itu, peningkatan kapasitas dan profesionalisme kepolisian di tingkat daerah menjadi sangat penting untuk menjawab dinamika tersebut.

Polda Kalimantan Tengah menghadapi tantangan unik yang berkaitan dengan karakteristik geografis dan sosial budaya wilayahnya. Wilayah Kalteng yang luas dan didominasi oleh hutan tropis serta aktivitas ekonomi seperti pertambangan dan perkebunan menimbulkan potensi konflik sosial dan gangguan keamanan yang memerlukan penanganan khusus (Prasetyo, 2019). Selain itu, kasus-kasus pelanggaran hukum terkait sumber daya alam dan konflik agraria semakin meningkat, sehingga Polda Kalteng harus mengoptimalkan strategi pengamanan dan penegakan hukum yang adaptif dan responsif (Wahyudi, 2021). Kondisi ini secara langsung menuntut

kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni di lingkungan Polda Kalteng.

Pembinaan personel merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi kepolisian untuk meningkatkan kualitas SDM yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Dalam konteks Kepolisian Republik Indonesia, pembinaan anggota Polri dan Aparatur Sipil Negara (ASN) Polri menjadi kunci utama dalam mendukung pelaksanaan tugas kepolisian yang semakin kompleks dan dinamis (Sari, 2019). Pembinaan ini meliputi aspek pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, serta pembentukan karakter dan disiplin kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya Polri (Hidayat, 2021). Pendidikan pengembangan adalah salah satu instrumen utama dalam pembinaan ini.

Secara khusus, Polda Kalimantan Tengah (Kalteng) menghadapi tantangan tersendiri dalam pembinaan personel karena karakteristik wilayah yang luas dan beragam, serta tuntutan tugas yang semakin berat. Kondisi geografis dan sosial budaya yang unik di Kalteng menuntut personel Polri dan ASN Polri untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi serta kompetensi yang memadai dalam menghadapi berbagai situasi keamanan dan pelayanan masyarakat (Putra, 2020). Namun, masih terdapat kendala dalam pelaksanaan pembinaan personel, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, serta kebutuhan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan agar personel dapat menjalankan tugas secara optimal (Nugroho, 2022).

Efektivitas pembinaan personel di Polda Kalteng sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Pembinaan yang kurang optimal dapat berdampak pada rendahnya motivasi kerja, disiplin, dan profesionalisme anggota Polri dan ASN Polri, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Rahman, 2018). Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan pengembangan program pembinaan, khususnya pendidikan pengembangan, yang lebih terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Polda Kalteng.

Minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan merupakan indikator penting dalam upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN. Secara umum, minat ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja dan kebutuhan pengembangan diri, serta faktor eksternal seperti dukungan organisasi dan kesempatan yang tersedia (Noe, 2017). Pendidikan pengembangan menjadi sarana strategis untuk meningkatkan kualitas SDM yang adaptif terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan (Hasibuan, 2019).

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam berbagai organisasi. Secara umum, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan dedikasi (Robbins & Judge, 2019). Anggota kepolisian yang termotivasi cenderung memiliki komitmen tinggi, disiplin, dan

profesionalisme yang baik dalam menjalankan tugasnya (Sari & Putra, 2021). Di lingkungan Polda Kalimantan Tengah (Kalteng), motivasi kerja anggota sangat berperan penting mengingat tantangan geografis dan beban tugas yang berat (Wahyudi, 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja anggota Polri dan ASN di wilayah Kalteng masih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi kerja, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri (Nugroho, 2023). Motivasi kerja yang didorong oleh kebutuhan pengembangan diri dan pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan minat mereka untuk mengikuti pendidikan pengembangan sebagai upaya peningkatan profesionalisme (Sari & Putra, 2021). Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi variabel kunci yang diduga kuat mempengaruhi partisipasi ASN dalam program pendidikan.

Selanjutnya, terhadap durasi pendidikan juga mempengaruhi minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Durasi pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi peserta didik (Brown & Race, 2018). Durasi yang terlalu singkat dapat menyebabkan materi tidak terserap dengan baik, sementara durasi yang terlalu lama dapat menimbulkan kejenuhan dan menurunkan efektivitas pembelajaran (Kusuma, 2020).

Di Polda Kalteng, durasi pendidikan menjadi perhatian karena kondisi geografis dan tuntutan tugas yang berat. Beberapa personel merasa durasi pendidikan yang ada belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan

pengembangan kompetensi mereka, sehingga berpotensi menurunkan minat (Nugroho, 2023). Durasi yang dianggap terlalu panjang atau tidak sesuai dengan kebutuhan dapat menurunkan minat karena menimbulkan beban tambahan dan potensi gangguan terhadap tugas utama (Kusuma, 2020). Sebaliknya, durasi yang dirancang secara efektif dan relevan dengan konteks pekerjaan dapat meningkatkan minat ASN untuk berpartisipasi (Nugroho, 2023).

Motivasi kerja telah banyak diteliti sebagai faktor utama yang mempengaruhi partisipasi dalam program pengembangan kompetensi (Luthans, 2020; Sari & Putra, 2021). Sementara itu, durasi pendidikan juga menjadi variabel penting yang memengaruhi minat ASN, di mana durasi yang tidak sesuai dapat menjadi penghambat partisipasi (Kusuma, 2020; Nugroho, 2023).

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh kedua faktor ini, sebagian besar studi masih berfokus pada sektor swasta atau instansi umum, dan belum secara spesifik menyoroti konteks institusi kepolisian dengan karakteristik unik seperti Polda Kalimantan Tengah (Luthans, 2020; Sari & Putra, 2021). Penelitian durasi pendidikan sebagai variabel yang memengaruhi minat ASN mengikuti pendidikan pengembangan masih jarang dikaji secara komprehensif dalam konteks kepolisian (Kusuma, 2020). Oleh karena itu, novelty penelitian ini terletak pada integrasi kedua variabel, yaitu Motivasi Kerja, dan Durasi Pendidikan, dalam satu model penelitian yang ditujukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi

Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan secara holistik dan kontekstual.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan durasi pendidikan merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap minat ASN Polda Kalimantan Tengah dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Kedua variabel tersebut saling berkaitan dan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh motivasi kerja dan durasi pendidikan terhadap minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi Polda Kalimantan Tengah dalam merancang kebijakan pembinaan personel yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kompetensi serta profesionalisme ASN.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan dengan merangkum semua isu dan potensi masalah yang diuraikan dalam latar belakang, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan SDM dan kendala dalam pembinaan personel ASN di Polda Kalteng.

1. Tantangan keamanan yang semakin kompleks menuntut peningkatan kapasitas dan profesionalisme personel Polda Kalteng, termasuk ASN.

2. Kondisi geografis dan sosial budaya Kalteng yang unik menimbulkan potensi konflik dan gangguan keamanan, menuntut kemampuan adaptasi dan kompetensi yang tinggi dari personel.
3. Terdapat kendala dalam pelaksanaan pembinaan personel di Polda Kalteng, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, serta kebutuhan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan.
4. Pembinaan yang kurang optimal berpotensi berdampak pada rendahnya motivasi kerja, disiplin, dan profesionalisme ASN Polri, yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.
5. Minat ASN Polda Kalteng untuk mengikuti pendidikan pengembangan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja tinggi, keterbatasan waktu, dan kurangnya insentif.
6. Motivasi kerja anggota Polri dan ASN di Kalteng masih dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, yang berpotensi memengaruhi partisipasi dalam pendidikan.
7. Durasi pendidikan pengembangan yang ada belum sepenuhnya dianggap sesuai atau fleksibel dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dan tugas utama mereka.
8. Diperlukan kajian yang spesifik dan kontekstual mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan terhadap Minat ASN Polda Kalteng mengikuti pendidikan pengembangan, mengingat adanya *gap* penelitian di konteks kepolisian daerah.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan kedalaman penelitian agar sejalan dengan judul, masalah yang diteliti dibatasi pada variabel dan subjek tertentu.

1. Subjek Penelitian: Penelitian hanya akan difokuskan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di lingkungan Polda Kalimantan Tengah.
2. Variabel Penelitian: Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dan Durasi Pendidikan (X_2) serta variabel dependen Minat Mengikuti Pendidikan Pengembangan (Y).
3. Lingkup Pendidikan: Pendidikan yang dimaksud adalah segala bentuk program pendidikan pengembangan (seperti dikbang spesialisasi atau diklat teknis) yang disediakan atau difasilitasi oleh Polda Kalteng untuk ASN.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel independen dan variabel dependen.

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan?
2. Apakah Durasi Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, memberikan landasan empiris, dan menghasilkan rekomendasi kebijakan yang praktis.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Durasi Pendidikan secara parsial terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan, baik secara keilmuan maupun praktis, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) di institusi kepolisian, khususnya Polda Kalimantan Tengah.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoretis dari penelitian ini adalah:

- a. Pengembangan Model Minat Partisipasi Pendidikan: Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen SDM dan psikologi industri/organisasi, khususnya dalam konteks sektor publik dan kepolisian. Model penelitian yang mengintegrasikan variabel Motivasi Kerja, Durasi Pendidikan terhadap minat partisipasi pendidikan pengembangan ASN

dapat menjadi kerangka kerja baru untuk kajian serupa di masa depan.

- b. Kontekstualisasi Teori Motivasi: Memberikan kontribusi spesifik pada teori motivasi (*e.g.*, Teori Harapan atau Teori Dua Faktor Herzberg) dengan menguji bagaimana faktor pendorong (motivasi kerja) dan faktor penghambat (durasi pendidikan) berinteraksi dalam membentuk minat individu pada lingkungan kerja yang unik, yaitu ASN di Polda Kalteng.
- c. Memperkecil *Research Gap*: Menutup celah penelitian (*research gap*) yang ada dengan menyediakan data dan analisis empiris yang spesifik pada ASN institusi kepolisian di wilayah dengan karakteristik geografis dan sosial budaya yang khas (Kalimantan Tengah), yang selama ini masih jarang diteliti secara komprehensif.
- d. Basis Data dan Kajian Lanjutan: Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan ilmiah (data primer) bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan atau menguji variabel lain yang memengaruhi efektivitas pembinaan personel atau peningkatan kualitas SDM di lingkungan Polri.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Polda Kalimantan Tengah (Sebagai Institusi)
 - 1) Penyusunan Kebijakan Pembinaan Personel yang Efektif:
Memberikan data dan temuan konkret mengenai faktor-faktor utama yang paling dominan memengaruhi minat ASN dalam mengikuti pendidikan. Hal ini akan menjadi dasar yang kuat bagi Kepala Satuan Kerja (Kasatker) dan Biro SDM Polda Kalteng untuk merumuskan kebijakan pembinaan personel yang lebih tepat sasaran, efisien, dan efektif.
 - 2) Optimalisasi Anggaran Pendidikan dan Pelatihan:
Membantu Polda Kalteng mengalokasikan sumber daya dan anggaran secara optimal dengan memfokuskan upaya perbaikan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap minat partisipasi (apakah perlu fokus pada insentif, perbaikan *job design* untuk motivasi, atau restrukturisasi durasi diklat).
 - 3) Peningkatan Kualitas Layanan Publik: Dengan meningkatnya minat dan partisipasi ASN dalam pendidikan pengembangan, diharapkan kompetensi ASN Polda Kalteng juga meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan

publik dan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

b. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Polda Kalimantan Tengah (Sebagai Subjek)

- 1) Hasil penelitian yang merekomendasikan perbaikan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan finansial ASN, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mengembangkan diri.
- 2) Program Pendidikan yang Lebih Relevan: Memberikan masukan untuk perancangan program pendidikan yang lebih fleksibel dan relevan dengan kebutuhan ASN di Kalteng, terutama dalam hal Persepsi Durasi Pendidikan, sehingga pendidikan tidak dianggap sebagai beban, melainkan sebagai peluang pengembangan karier.
- 3) Meningkatkan kesadaran ASN tentang pentingnya pendidikan pengembangan sebagai jalur formal untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan karier.

c. Bagi Institusi Kepolisian Republik Indonesia (Polri) Secara Umum

- 1) Temuan dari konteks Polda Kalteng dapat dijadikan model atau perbandingan bagi Polda atau satuan wilayah lain di Indonesia yang memiliki tantangan geografis atau

demografis serupa, khususnya dalam upaya meningkatkan minat personel non-Polri (ASN) terhadap program pengembangan.

- 2) Dapat menjadi masukan (input) bagi Asisten SDM Polri di tingkat Mabes Polri dalam merumuskan kebijakan nasional tentang manajemen ASN Polri, khususnya pedoman pelaksanaan durasi pendidikan pengembangan secara nasional.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini menyajikan landasan teoretis untuk penelitian dengan mengulas definisi, dimensi, dan teori-teori utama yang relevan dengan setiap variabel yang diteliti.

A. Minat Mengikuti Pendidikan Pengembangan

1. Konsep Dasar Minat dan Perannya dalam Pengembangan Diri

Minat, secara fundamental, didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang terarah dan menetap dalam diri individu untuk memperhatikan dan terlibat secara aktif dalam jenis kegiatan atau objek tertentu. Konsep ini melampaui sekadar ketertarikan sesaat, melainkan mencakup suatu dorongan psikologis yang memengaruhi pilihan dan keputusan seseorang (Noe, 2017). Dalam konteks pengembangan diri dan organisasi, minat merupakan *prediktor* kuat terhadap keterlibatan dan keberhasilan seorang karyawan atau aparatur dalam program pelatihan. Apabila seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki minat yang tinggi terhadap suatu pendidikan pengembangan, ia cenderung lebih termotivasi untuk mengalokasikan sumber daya mental dan energi untuk proses pembelajaran, menjadikannya elemen kunci dalam efektivitas investasi SDM.

Peran sentral minat dalam konteks pengembangan diri terletak pada fungsinya sebagai motor penggerak inisiatif dan sumber energi

intrinsik. Menurut Hasibuan (2019), minat bukan hanya membuat individu bersedia untuk belajar, tetapi juga memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat diserap secara optimal dan dipertahankan dalam jangka waktu lama. Minat yang kuat menciptakan lingkungan kognitif yang mendukung, di mana ASN akan secara proaktif mencari informasi tambahan, berpartisipasi aktif dalam diskusi, dan bahkan mengatasi hambatan yang mungkin timbul selama proses pendidikan. Oleh karena itu, organisasi seperti Polda Kalimantan Tengah harus memahami dan menumbuhkan minat ini sebelum atau selama program pendidikan pengembangan dijalankan.

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, minat sering dikategorikan menjadi beberapa jenis utama, yang membedakan sumber asal dorongannya. Kategorisasi pertama dan paling penting adalah pemisahan antara Minat Intrinsik dan Minat Ekstrinsik (Noe, 2017). Minat Intrinsik adalah dorongan murni yang berasal dari dalam diri individu, di mana partisipasi dalam pendidikan itu sendiri dianggap sebagai penghargaan. ASN yang memiliki minat intrinsik akan mengikuti pendidikan karena merasa tertantang, ingin menguasai materi, atau mencari kepuasan pribadi atas pencapaian kompetensi.

Sebaliknya, Minat Ekstrinsik muncul karena adanya harapan akan imbalan atau hasil yang berasal dari luar proses pendidikan itu sendiri. Faktor ekstrinsik ini meliputi janji promosi, peningkatan gaji atau insentif, pengakuan formal dari atasan, atau persyaratan wajib

untuk kenaikan pangkat (Hasibuan, 2019). Dalam lingkungan birokrasi dan kepolisian, faktor ekstrinsik ini seringkali menjadi pendorong utama, terutama ketika kompensasi dan jenjang karier dihubungkan secara jelas dengan kualifikasi pendidikan. Pengakuan terhadap kontribusi dan peningkatan *status* setelah lulus pendidikan menjadi daya tarik ekstrinsik yang sangat signifikan.

Lebih lanjut, kategorisasi dan identifikasi jenis-jenis minat ini memiliki implikasi praktis yang besar bagi manajemen pelatihan dan pengembangan. Polda Kalteng, misalnya, perlu merancang program yang tidak hanya mengandalkan insentif ekstrinsik (seperti kompensasi dan pengakuan) tetapi juga menumbuhkan minat intrinsik melalui relevansi materi dan metode pembelajaran yang menarik (Noe, 2017). Keseimbangan antara memenuhi kebutuhan intrinsik ASN (pengembangan diri sejati) dan kebutuhan ekstrinsik (peningkatan kesejahteraan dan karier) adalah kunci untuk memastikan minat yang berkelanjutan dan partisipasi yang tulus.

Sebagai penutup, pemahaman mendalam mengenai minat dan kategorinya berfungsi sebagai landasan teoretis untuk penelitian ini. Mengukur bagaimana variabel seperti motivasi kerja dan kompensasi (yang sebagian besar adalah faktor ekstrinsik) berinteraksi dengan persepsi ASN (yang membentuk minat kognitif dan afektif) adalah krusial. Analisis ini akan memberikan wawasan yang diperlukan bagi Polda Kalteng untuk memastikan bahwa setiap upaya pengembangan

sumber daya manusia yang dilakukan, khususnya melalui pendidikan pengembangan, didasarkan pada keinginan tulus ASN untuk berpartisipasi, bukan semata-mata kewajiban administratif (Hasibuan, 2019).

2. Pendidikan Pengembangan di Institusi Kepolisian

Pendidikan Pengembangan, dalam konteks institusi Kepolisian Republik Indonesia (Polri), didefinisikan sebagai segala bentuk kegiatan pembelajaran terstruktur yang ditujukan untuk meningkatkan, memperbarui, atau memperluas kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan personel, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN) Polri, di luar pendidikan pembentukan dasar mereka. Kegiatan ini bukan sekadar rutinitas, melainkan investasi strategis organisasi yang dirancang untuk memastikan bahwa ASN memiliki kemampuan teknis dan manajerial yang mutakhir sejalan dengan dinamika tuntutan tugas (Setiawan, 2020). Pendidikan ini dapat berupa kursus spesialisasi, pelatihan fungsional, atau bahkan sekolah lanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional dan administrasi Polda Kalimantan Tengah.

Tujuan utama dari penyelenggaraan Pendidikan Pengembangan bagi ASN Polri adalah untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, kompeten, dan adaptif. Kompetensi ASN harus selalu disesuaikan dengan kompleksitas tantangan yang dihadapi Polri di lapangan. Di Polda Kalteng, misalnya, ASN

seringkali harus menangani isu-isu unik seperti kejahatan berbasis sumber daya alam dan konflik agraria. Oleh karena itu, pendidikan pengembangan bertujuan membekali ASN dengan keahlian khusus di bidang tersebut, memastikan mereka dapat memberikan dukungan fungsional yang efektif dalam penegakan hukum dan administrasi (Wahyudi, 2021). Hal ini sekaligus bertujuan untuk memenuhi hak ASN atas pengembangan karier dan kompetensi yang dijamin oleh undang-undang kepegawaian.

Lebih jauh, pendidikan pengembangan berfungsi sebagai alat strategis untuk mendukung stabilitas keamanan nasional. Kualitas ASN yang terlatih dengan baik, misalnya dalam bidang IT, keuangan, atau hukum, secara tidak langsung memperkuat kinerja Polri secara keseluruhan. Menurut Sari (2019), pembinaan yang baik pada ASN Polri, termasuk melalui pendidikan, adalah kunci untuk mewujudkan SDM unggul yang berintegritas dan siap mendukung pelaksanaan tugas Tribrata. Dengan demikian, tujuan pendidikan pengembangan ini tidak hanya bersifat internal (meningkatkan kemampuan ASN), tetapi juga eksternal (meningkatkan efektivitas institusi dalam melayani dan menjaga ketertiban masyarakat).

Dalam mencapai tujuan tersebut, Minat ASN dalam partisipasi program pengembangan memainkan fungsi yang sangat krusial, bahkan dapat dianggap sebagai prasyarat keberhasilan. Minat berfungsi sebagai filter motivasi; ia menentukan apakah ASN akan

melihat program tersebut sebagai peluang berharga atau sebagai beban tambahan (Putra, 2020). Ketika ASN memiliki minat yang tulus, mereka akan memasuki program pendidikan dengan motivasi intrinsik yang tinggi, yang secara langsung berkorelasi dengan tingkat penyerapan materi, kedisiplinan, dan kesediaan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh setelah kembali ke unit kerja.

Fungsi lain dari minat ASN adalah sebagai indikator relevansi program yang diselenggarakan oleh Polda Kalteng. Minat yang rendah bisa mengisyaratkan bahwa ASN merasa durasi, materi, atau waktu pelaksanaan pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas atau aspirasi karier mereka (Nugroho, 2022). Oleh karena itu, mengukur dan menganalisis minat ASN membantu Biro SDM Polda Kalteng untuk melakukan evaluasi formatif terhadap kurikulum dan logistik pendidikan. Jika program diubah berdasarkan minat, maka sumber daya organisasi akan digunakan secara lebih efektif karena menjamin *buy-in* dari peserta.

Kesimpulannya, pendidikan pengembangan adalah mekanisme formal bagi Polri untuk memastikan kesiapan dan kompetensi personelnnya, terutama ASN, dalam menghadapi tantangan yang terus berubah. Sementara definisi dan tujuan program ditentukan oleh organisasi, keberhasilan aktualnya sangat bergantung pada fungsi minat sebagai pendorong partisipasi dan komitmen (Sari & Nugroho, 2021). Minat yang diukur secara cermat memberikan jaminan bahwa

investasi dalam pelatihan dan pendidikan di Polda Kalteng benar-benar menghasilkan ASN yang bukan hanya kompeten secara teknis, tetapi juga secara psikologis siap dan termotivasi untuk mendukung tugas kepolisian secara maksimal.

3. Dimensi dan Indikator Minat Partisipasi

Minat partisipasi dalam pendidikan pengembangan bukanlah konsep tunggal, melainkan sebuah konstruksi multidimensi yang mencakup aspek pemikiran, perasaan, dan perilaku yang akan datang. Salah satu model yang paling relevan membagi minat menjadi tiga komponen utama: kognitif, afektif, dan konatif (Putra, 2020). Ketiga dimensi ini secara kolektif membentuk keputusan akhir seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mendaftar dan terlibat secara sungguh-sungguh dalam program yang ditawarkan, seperti pendidikan pengembangan di Polda Kalimantan Tengah. Memahami dimensi ini penting karena memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi titik intervensi yang tepat, baik melalui penyediaan informasi, pembentukan sikap positif, atau penciptaan insentif.

Dimensi pertama adalah Minat Kognitif, yang merujuk pada aspek pengetahuan dan pemahaman rasional ASN terhadap program pendidikan. Minat kognitif diukur dari seberapa baik ASN menyerap dan memproses informasi terkait pendidikan yang akan diikuti (Sari & Nugroho, 2021). Indikator utama dari dimensi ini meliputi kesadaran ASN terhadap tujuan spesifik program, pemahaman yang jelas

mengenai jadwal dan durasi, serta pengetahuan tentang materi kurikulum yang akan diajarkan. ASN dengan minat kognitif tinggi akan aktif mencari detail program dan memahami secara mendalam manfaat rasional yang ditawarkan, menjadikannya langkah awal dalam proses pengambilan keputusan partisipasi.

Dimensi kedua adalah Minat Afektif, yang berkaitan erat dengan aspek emosional, sikap, dan sistem nilai yang dimiliki ASN terhadap pendidikan pengembangan. Berbeda dengan minat kognitif yang bersifat faktual, minat afektif merefleksikan perasaan ASN; apakah mereka merasa antusias, bersemangat, atau melihat program tersebut sebagai hal yang berharga dan relevan bagi kariernya (Rahman, 2018). Indikator dimensi afektif diukur dari tingkat kesukaan atau penerimaan ASN terhadap program, keyakinan bahwa pendidikan akan membawa hasil positif, dan persepsi bahwa program tersebut adalah investasi waktu yang bermanfaat. Sikap positif ini seringkali dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu atau rekomendasi dari rekan kerja yang telah sukses.

Dimensi ketiga adalah Minat Konatif, yang merupakan puncak dari proses minat dan diartikan sebagai intensi, kesiapan bertindak, atau niat perilaku untuk benar-benar berpartisipasi dalam program. Minat konatif adalah prediktor paling kuat terhadap perilaku aktual karena menunjukkan komitmen ASN untuk mengubah niat menjadi tindakan pendaftaran dan kehadiran (Wahyudi, 2022). Indikator dari

dimensi ini meliputi pernyataan tegas dari ASN mengenai niat mereka untuk mendaftar, kesiapan untuk mengorbankan waktu pribadi atau menghadapi kesulitan tugas, serta langkah-langkah konkret yang telah mereka ambil untuk mempersiapkan diri mengikuti pendidikan.

Keterkaitan antar dimensi ini bersifat hierarkis, di mana minat kognitif yang kuat (pemahaman rasional) cenderung menghasilkan minat afektif yang positif (sikap menghargai), dan pada gilirannya, kedua dimensi tersebut akan memicu Minat Konatif (niat bertindak) (Putra, 2020). Dalam konteks Polda Kalteng, misalnya, jika ASN memahami bahwa pendidikan spesialisasi hukum lingkungan akan sangat membantu tugasnya dalam menangani konflik agraria (kognitif), dan merasa senang serta bangga akan kesempatan tersebut (afektif), maka ia akan menunjukkan niat yang tinggi untuk berpartisipasi (konatif). Kegagalan pada salah satu dimensi (misalnya, persepsi durasi pendidikan yang terlalu lama yang merusak minat afektif) dapat menghambat niat konatif.

Dengan menganalisis ketiga dimensi ini secara terpisah, penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang psikologi partisipasi ASN. Minat Kognitif dapat ditingkatkan melalui sosialisasi, Minat Afektif dapat dibentuk melalui *role model* dan lingkungan yang suportif, sementara Minat Konatif dipengaruhi oleh faktor eksternal yang konkret seperti kepastian kompensasi dan janji pengembangan karier setelah kelulusan (Sari & Nugroho, 2021). Oleh

karena itu, ketiga dimensi ini adalah fondasi pengukuran variabel dependen dalam penelitian ini, memastikan bahwa minat diukur secara holistik, mencakup pikiran, perasaan, dan kesiapan bertindak dari ASN Polda Kalimantan Tengah.

B. Motivasi Kerja

1. Konsep dan Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu konstruksi fundamental dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, yang berusaha menjelaskan mengapa individu melakukan pekerjaan mereka dengan cara tertentu. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku seseorang di tempat kerja, tingkat usahanya, dan tingkat kegigihannya dalam menghadapi hambatan (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks ASN Polda Kalimantan Tengah, motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal yang mendorong mereka untuk berdedikasi pada tugas kepolisian dan, yang lebih relevan dengan penelitian ini, untuk mencari peluang peningkatan diri melalui pendidikan pengembangan. Ini adalah kunci yang mengarahkan energi ASN menuju tujuan organisasi dan pribadi.

Salah satu definisi klasik dan paling sering dirujuk dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019), yang mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Definisi ini memecah motivasi

menjadi tiga elemen kunci. Intensitas berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha; ini adalah aspek yang sering dilihat dari luar. Arah merujuk pada fokus upaya tersebut, yang harus selaras dengan tujuan organisasi. Sementara itu, Ketekunan adalah seberapa lama seseorang mampu mempertahankan usahanya, terutama saat menghadapi tantangan atau kesulitan. Ketiga elemen ini harus ada untuk mendefinisikan perilaku sebagai termotivasi secara efektif.

Melengkapi pandangan tersebut, Luthans (2020) menawarkan perspektif yang lebih praktis dan berorientasi pada hasil. Luthans mendefinisikan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada tujuan atau insentif. Definisi ini menekankan bahwa motivasi adalah proses siklus yang berawal dari adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, yang kemudian menciptakan ketegangan atau dorongan dalam diri individu. Dorongan inilah yang memicu ASN untuk mengambil tindakan, seperti mendaftar pendidikan pengembangan, untuk mengurangi defisiensi atau mencapai insentif yang diinginkan.

Dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis, seperti institusi kepolisian, Luthans (2020) menyoroti bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan internal, tetapi juga oleh insentif eksternal yang ditawarkan oleh organisasi, termasuk kompensasi dan pengakuan. Oleh karena itu, motivasi kerja dipandang sebagai

interaksi kompleks antara kebutuhan individu dan lingkungan kerja. Bagi ASN, lingkungan kerja Polda Kalteng, yang memiliki risiko dan tantangan unik, harus mampu menyediakan insentif yang memadai dan peluang pengembangan karier yang jelas untuk menjaga dorongan motivasi, terutama dorongan untuk terus meningkatkan kompetensi melalui pendidikan.

Keterkaitan antara definisi Robbins & Judge dan Luthans sangat penting bagi penelitian ini. Ketika Robbins & Judge berfokus pada dimensi *proses* (intensitas, arah, ketekunan), Luthans memberikan kerangka *pemicu* proses tersebut (kebutuhan dan insentif). ASN Polda Kalteng hanya akan menunjukkan intensitas dan ketekunan yang tinggi dalam mengikuti pendidikan jika mereka meyakini bahwa pendidikan tersebut akan memenuhi kebutuhan psikologis (pengembangan diri/prestasi) atau menghasilkan insentif eksternal (kompensasi atau kenaikan status), yang sejalan dengan teori harapan (Robbins & Judge, 2019).

Dengan demikian, motivasi kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel kunci yang menentukan *minat* seorang ASN untuk berinvestasi dalam pengembangan diri. Motivasi yang tinggi memastikan bahwa ASN tidak hanya secara pasif menerima tawaran pendidikan, tetapi secara proaktif mencari dan mengejar program tersebut sebagai sarana untuk mencapai tujuan pribadi (aktualisasi diri) dan tujuan organisasi (profesionalisme) (Luthans,

2020). Mengukur motivasi ini akan membantu menjelaskan mengapa beberapa ASN menunjukkan minat partisipasi yang tinggi, sementara yang lain tidak, meskipun dihadapkan pada program pendidikan yang sama.

2. Teori-Teori Motivasi yang Relevan

Untuk memahami secara mendalam mengapa Aparatur Sipil Negara (ASN) di Polda Kalimantan Tengah termotivasi untuk mengikuti pendidikan pengembangan, kita perlu merujuk pada beberapa kerangka teoretis utama. Salah satu teori pondasi adalah Teori Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, meskipun Teori Kebutuhan David McClelland juga menawarkan perspektif yang relevan. Teori ini berhipotesis bahwa perilaku individu, termasuk keputusan untuk berpartisipasi dalam pendidikan, didorong oleh upaya pemenuhan serangkaian kebutuhan hierarkis (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks ASN, pemenuhan kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan) mungkin sudah terpenuhi, sehingga motivasi untuk pendidikan pengembangan akan terfokus pada kebutuhan tingkat tinggi, seperti penghargaan (pengakuan, status) dan aktualisasi diri (pengembangan potensi penuh), yang secara langsung dipenuhi melalui program pengembangan kompetensi.

Melengkapi perspektif Maslow, Teori Kebutuhan McClelland menawarkan sudut pandang yang lebih spesifik dan fokus pada tiga

kebutuhan utama yang dipelajari: kebutuhan akan Prestasi (*nAch*), Afiliasi (*nAff*), dan Kekuasaan (*nPow*) (Luthans, 2020). Kebutuhan akan Prestasi sangat relevan dengan minat pendidikan, karena ASN yang memiliki *nAch* tinggi akan mencari lingkungan yang memungkinkan mereka untuk mengambil tanggung jawab, menetapkan tujuan menantang, dan mendapatkan umpan balik atas peningkatan kemampuan. Pendidikan pengembangan di Polda Kalteng menjadi arena ideal bagi ASN semacam ini untuk meningkatkan kompetensi sebagai bentuk pencapaian pribadi, yang kemudian memicu minat mereka untuk berpartisipasi secara sukarela dan antusias.

Kerangka teoretis kedua yang sangat penting adalah Teori Dua Faktor atau *Motivation-Hygiene Theory* oleh Frederick Herzberg. Teori ini membagi faktor-faktor lingkungan kerja menjadi dua kategori independen: Faktor Higienis dan Faktor Motivator (Luthans, 2020). Faktor Higienis (seperti gaji/kompensasi, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi) tidak menciptakan motivasi, tetapi dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak memadai. Dalam konteks penelitian ini, Kompensasi (X2) sangat terkait dengan faktor higienis; kompensasi yang tidak adil dapat menurunkan minat, meskipun kompensasi yang tinggi sendiri belum tentu meningkatkan minat secara proaktif.

Sebaliknya, Faktor Motivator (seperti pengakuan, tanggung jawab, prestasi, dan kesempatan untuk maju/pengembangan) adalah faktor-faktor yang secara intrinsik mendorong kepuasan kerja dan motivasi tinggi (Armstrong & Taylor, 2020). Minat ASN untuk mengikuti pendidikan pengembangan (Y) didominasi oleh faktor motivator ini, sebab pendidikan menawarkan kesempatan untuk pertumbuhan profesional dan kemajuan karier. Oleh karena itu, Herzberg's theory menyiratkan bahwa Polda Kalteng harus fokus pada aspek motivator yakni, menjadikan pendidikan pengembangan sebagai peluang nyata untuk kemajuan untuk benar-benar meningkatkan minat partisipasi ASN.

Kerangka teoretis ketiga adalah Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dipopulerkan oleh Victor Vroom. Teori ini berpendapat bahwa individu akan termotivasi untuk bertindak ketika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang sukses (Harapan), kinerja yang sukses akan menghasilkan imbalan yang diinginkan (Instrumentalitas), dan imbalan tersebut bernilai bagi mereka (Valensi) (Robbins & Judge, 2019). Konteks minat pendidikan di Polda Kalteng dapat dianalisis melalui lensa ini: ASN akan termotivasi (Y) jika mereka yakin bahwa berinvestasi waktu dan tenaga dalam pendidikan pengembangan (Upaya) akan menghasilkan peningkatan kompetensi (Kinerja), yang pada gilirannya akan diakui

dengan Kompensasi yang lebih baik atau promosi (Imbalan), dan imbalan tersebut memiliki Valensi yang tinggi.

Kombinasi ketiga teori ini memberikan pembenaran teoretis yang kuat untuk variabel penelitian. Minat (Y) sebagai perilaku partisipasi dipengaruhi oleh kebutuhan tingkat tinggi (*McClelland*), didorong oleh faktor Motivator seperti pengembangan diri (*Herzberg*), dan dimediasi oleh perhitungan rasional antara upaya dan hasil yang diharapkan (*Vroom*) (Sari & Putra, 2021). Secara keseluruhan, teori-teori ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) bukanlah variabel yang berdiri sendiri, melainkan elemen integral yang secara sistematis memengaruhi keputusan ASN untuk berpartisipasi dan meningkatkan kompetensi mereka melalui pendidikan pengembangan.

3. Dimensi Motivasi Kerja dalam Konteks ASN Polri

Motivasi kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di institusi kepolisian, seperti Polda Kalimantan Tengah, dapat dipilah menjadi dua dimensi utama yang saling melengkapi: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Pembagian ini penting karena setiap dimensi membutuhkan strategi manajemen yang berbeda untuk ditingkatkan. Motivasi Intrinsik, yang berasal dari internal individu, merefleksikan bagaimana ASN merasa terhadap pekerjaannya, sementara Motivasi Ekstrinsik, yang berasal dari luar, berkaitan dengan penghargaan yang diterima dari organisasi (Luthans, 2020). Kedua dimensi ini secara

kolektif menentukan tingkat energi dan komitmen ASN dalam menjalankan tugas dan, yang lebih penting, dalam mengambil inisiatif untuk mengikuti pendidikan pengembangan.

Motivasi Intrinsik adalah dorongan murni yang muncul dari dalam diri ASN saat mereka melakukan pekerjaannya, didorong oleh kepuasan batiniah. Dimensi ini meliputi faktor-faktor seperti Kepuasan yang diperoleh dari penyelesaian tugas yang menantang, perasaan Tanggung Jawab atas pekerjaan penting bagi keamanan publik, dan hasrat untuk Prestasi pribadi (Sari & Putra, 2021). Dalam konteks ASN Polri, rasa bangga karena dapat mendukung penegakan hukum atau berkontribusi pada pelayanan masyarakat merupakan sumber motivasi intrinsik yang kuat. ASN yang termotivasi secara intrinsik akan melihat pendidikan pengembangan sebagai peluang langsung untuk mengasah *skill* demi mendapatkan kepuasan kerja yang lebih dalam dan mencapai standar prestasi yang lebih tinggi.

Fokus utama dari Motivasi Intrinsik adalah bagaimana pekerjaan itu sendiri menjadi imbalan. Seorang ASN yang sangat termotivasi secara intrinsik tidak memerlukan dorongan finansial yang besar untuk tampil optimal, karena hadiahnya adalah rasa pencapaian dan pertumbuhan pribadi (Hidayat, 2021). Oleh karena itu, bagi Polda Kalteng, untuk meningkatkan motivasi intrinsik, manajemen harus memastikan bahwa pekerjaan ASN dirancang secara menantang dan bermakna, memberikan otonomi yang cukup, serta memberikan

feedback yang tepat agar ASN dapat merasakan langsung dampak positif dari tanggung jawab dan prestasi yang mereka capai. Peningkatan ini secara langsung akan menaikkan minat mereka terhadap pendidikan pengembangan sebagai sarana untuk mencapai *mastery* dalam pekerjaan.

Sebaliknya, Motivasi Ekstrinsik didorong oleh penghargaan atau konsekuensi yang berasal dari luar pekerjaan itu sendiri, diberikan oleh organisasi. Elemen kunci dari dimensi ini meliputi Gaji dan tunjangan yang diterima, Keamanan Kerja (jaminan stabilitas pekerjaan), dan Kondisi Kerja (lingkungan fisik, kebijakan, dan hubungan antarpersonal) (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks ASN Polri, kompensasi finansial yang adil dan sebanding dengan risiko dan beban tugas di wilayah Kalteng merupakan penentu utama Motivasi Ekstrinsik. Jika faktor-faktor ekstrinsik ini tidak memadai, mereka dapat menjadi faktor higienis (menurut teori Herzberg) yang menyebabkan ketidakpuasan dan secara drastis menurunkan minat untuk berpartisipasi dalam program apa pun yang ditawarkan oleh institusi.

Meskipun Motivasi Ekstrinsik tidak selalu menghasilkan kinerja terbaik, perannya sebagai pendorong partisipasi awal dan pemelihara disiplin sangat krusial. Insentif berupa kompensasi dan tunjangan yang jelas setelah mengikuti pendidikan (misalnya, tunjangan fungsional atau kenaikan gaji) dapat berfungsi sebagai

instrumentalitas dalam Teori Harapan, yang secara rasional mendorong ASN untuk berpartisipasi (Luthans, 2020). Artinya, ASN akan berpikir: "Jika saya ikut pendidikan, saya akan dapat sertifikat, yang berarti saya akan mendapat Gaji atau Tunjangan yang lebih baik." Jadi, Motivasi Ekstrinsik secara langsung memengaruhi Minat Konatif (niat bertindak) ASN.

Kesimpulannya, dalam lingkungan kerja yang kompleks seperti Polda Kalteng, keberhasilan pembinaan personel bergantung pada sinergi yang seimbang antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Motivasi Intrinsik menjamin kualitas dan komitmen ASN terhadap pembelajaran, sementara Motivasi Ekstrinsik, yang diwujudkan melalui sistem kompensasi dan kondisi kerja, menjamin partisipasi dan loyalitas. Penelitian ini bertujuan menguji bagaimana kedua dimensi motivasi ini berinteraksi, bersama variabel lain, dalam menentukan Minat ASN untuk mengikuti pendidikan pengembangan, yang pada akhirnya akan menjadi fondasi bagi kebijakan SDM yang holistik dan efektif di institusi kepolisian (Sari & Putra, 2021).

C. Durasi Pendidikan

1. Konsep Dasar: Definisi dan Proses Pembentukan

Persepsi merupakan proses kognitif fundamental di mana individu mengorganisasi dan menginterpretasikan kesan sensoris mereka guna memberikan makna pada lingkungan (Robbins & Judge, 2019). Persepsi lebih dari sekadar melihat atau mendengar; ia adalah

proses penafsiran realitas. Dalam konteks organisasi, persepsi adalah kunci untuk memahami mengapa Aparatur Sipil Negara (ASN) di Polda Kalimantan Tengah menanggapi situasi, seperti program pendidikan pengembangan, dengan cara yang berbeda-beda. Dua ASN mungkin melihat durasi pendidikan yang sama (realitas objektif), tetapi karena proses persepsi yang berbeda, satu ASN melihatnya sebagai investasi yang bijak, sementara yang lain melihatnya sebagai beban waktu yang tidak perlu.

Proses pembentukan persepsi adalah serangkaian langkah dinamis yang dimulai ketika individu dihadapkan pada rangsangan dari lingkungan. Proses ini melibatkan tiga tahap utama: penerimaan, pengorganisasian, dan penafsiran (Brown & Race, 2018). Pada tahap penerimaan, rangsangan (misalnya, informasi tentang lamanya waktu pendidikan) ditangkap oleh indera. Tahap pengorganisasian melibatkan penyusunan rangsangan tersebut menjadi pola yang bermakna, sering kali dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan *schema* kognitif individu. Proses ini bersifat selektif; individu cenderung memperhatikan rangsangan yang relevan dengan kebutuhan, minat, atau harapannya.

Tahap yang paling krusial adalah penafsiran (interpretasi), di mana individu memberikan makna pada pola yang terorganisir. Penafsiran ini dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yang unik bagi individu tersebut, termasuk sikap, kepribadian, motivasi, dan

ekspektasi mereka (Kusuma, 2020). Misalnya, ASN dengan motivasi karier yang tinggi mungkin menafsirkan durasi pendidikan yang panjang sebagai tanda bahwa materi yang diajarkan sangat mendalam dan berharga (interpretasi positif). Sebaliknya, ASN yang sudah lelah dengan beban tugas akan menafsirkan durasi yang sama sebagai hambatan serius terhadap tugas rutin mereka (interpretasi negatif). Oleh karena itu, persepsi selalu bersifat subjektif dan terkonstruksi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, persepsi memainkan peran dominan dalam membentuk sikap kerja, yang pada gilirannya memengaruhi minat partisipasi. Persepsi Durasi Pendidikan (X3) adalah hasil langsung dari proses penafsiran ini. ASN akan membandingkan durasi yang ditawarkan dengan kebutuhan kompetensi mereka, kesiapan mental, serta potensi gangguan terhadap kehidupan pribadi dan tugas utama (Robbins & Judge, 2019). Persepsi yang terbentuk—apakah durasi itu *adekuat, terlalu singkat, atau terlalu lama*—akan menjadi variabel penentu kuat yang secara langsung memengaruhi Minat Kognitif, Afektif, dan Konatif ASN untuk mendaftar dan menyelesaikan program pengembangan.

Oleh karena itu, penelitian ini menekankan bahwa bukan durasi pendidikan yang objektif, melainkan persepsi ASN terhadap durasi tersebut yang menjadi variabel independen yang memengaruhi minat. Pengelola pendidikan di Polda Kalteng harus memahami bahwa jika ASN mempersepsikan durasi program sebagai tidak relevan atau

memberatkan (persepsi negatif), maka upaya untuk meningkatkan motivasi atau kompensasi (faktor eksternal) mungkin menjadi kurang efektif (Brown & Race, 2018). Dengan demikian, pemahaman terhadap konsep dasar dan proses pembentukan persepsi memberikan dasar teoretis yang kuat untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel X3 terhadap minat partisipasi ASN.

2. Definisi Durasi Pendidikan

Durasi Pendidikan adalah variabel yang bersifat subjektif, merujuk pada penilaian internal individu mengenai lamanya waktu yang dialokasikan untuk suatu program pembelajaran, dan sejauh mana waktu tersebut dianggap efektif atau sesuai (Kusuma, 2020). Konsep ini menekankan bahwa bukan durasi aktual yang tercatat di kurikulum yang menjadi penentu utama, melainkan interpretasi psikologis peserta didik terhadap waktu tersebut. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Polda Kalimantan Tengah, persepsi ini melibatkan perbandingan antara jam pelatihan yang dihabiskan dengan volume materi yang harus dikuasai, potensi gangguan terhadap tugas utama, dan nilai hasil yang diharapkan. Ini adalah interpretasi yang menentukan apakah waktu pendidikan dianggap sebagai investasi berharga atau sebagai pemborosan yang memicu kelelahan.

Brown dan Race (2018) menyoroti bahwa persepsi durasi sangat erat kaitannya dengan efektivitas pembelajaran dan beban kognitif peserta didik. Jika durasi pendidikan dirasakan terlalu singkat (*time*

compression), ASN mungkin akan merasa terburu-buru, yang berujung pada materi yang tidak terserap dengan baik atau pemahaman yang dangkal. Sebaliknya, jika durasi dirasakan terlalu lama, hal ini dapat menimbulkan kejenuhan (*burnout*) dan penurunan motivasi. Fenomena ini menjelaskan mengapa pengalaman subjektif terhadap waktu pendidikan menjadi lebih penting daripada waktu objektifnya, karena secara langsung memengaruhi kualitas keterlibatan ASN dalam proses belajar.

Kusuma (2020) memperkuat pandangan ini dengan menekankan bahwa persepsi durasi adalah fungsi dari keseimbangan antara tuntutan program dan kapasitas peserta. Dalam konteks profesional yang sibuk seperti ASN Polri, persepsi negatif muncul ketika durasi program dianggap tidak fleksibel atau bertentangan secara langsung dengan tanggung jawab kerja utama. Persepsi negatif ini menjadi hambatan signifikan terhadap minat partisipasi (Y), karena ASN menilai biaya kesempatan (*opportunity cost*) dari waktu yang dihabiskan untuk pendidikan jauh lebih besar daripada manfaat yang didapat. Dengan demikian, tugas organisasi adalah menciptakan durasi yang dipersepsikan *cukup* dan *fleksibel*.

Lebih dalam lagi, persepsi durasi tidak hanya tentang lamanya waktu, tetapi juga tentang pengorganisasian waktu tersebut dalam kurikulum. Brown dan Race (2018) menyarankan bahwa durasi yang dianggap baik adalah yang memungkinkan adanya waktu yang

memadai untuk refleksi, praktik, dan asimilasi pengetahuan baru. Jika kurikulum padat tanpa jeda refleksi, ASN akan mempersepsikan durasi tersebut sebagai terlalu cepat dan tidak efektif, meskipun jam keseluruhannya mungkin panjang. Oleh karena itu, Persepsi Durasi Pendidikan sangat terkait dengan kualitas pedagogis, bukan hanya kuantitas jam pelajaran semata.

Oleh karena itu, Durasi Pendidikan (X_2) adalah variabel psikologis penting dalam penelitian ini yang secara langsung memengaruhi Minat ASN Polda Kalteng. Persepsi positif – bahwa durasi itu cukup, relevan, dan tidak mengganggu tugas inti – akan berfungsi sebagai pendorong minat (Kusuma, 2020). Sebaliknya, persepsi negatif akan merusak manfaat dari kompensasi yang tinggi atau motivasi yang kuat sekalipun, karena ASN akan mengutamakan *penghindaran* dari beban waktu yang dirasakan berlebihan. Dengan mengukur persepsi ini, penelitian dapat memberikan masukan kepada Polda Kalteng untuk merancang durasi program yang tidak hanya efisien secara logistik, tetapi juga nyaman secara psikologis bagi peserta.

3. Faktor yang Memengaruhi Durasi Pendidikan di Lingkungan Kerja

Persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap durasi pendidikan tidak terbentuk secara vakum, melainkan dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik program itu sendiri dan lingkungan kerja

ASN. Salah satu faktor internal program yang paling penting adalah Kesesuaian Materi dengan Waktu (Kusuma, 2020). ASN akan mempersepsikan durasi pendidikan sebagai terlalu singkat jika materi yang disajikan terlalu padat atau rumit untuk diserap dalam kerangka waktu yang ada. Sebaliknya, mereka akan mempersepsikannya sebagai terlalu lama dan membuang waktu jika materi yang disampaikan terlalu dasar, repetitif, atau hanya sedikit materi baru yang disajikan. Keseimbangan yang ideal—di mana setiap jam pelatihan dirasakan berharga dan efektif—adalah kunci untuk menumbuhkan persepsi durasi yang positif, yang pada gilirannya mendorong Minat Partisipasi (Y) ASN Polda Kalimantan Tengah.

Faktor lingkungan kerja yang sangat dominan adalah Beban Tugas Utama dan Konflik Peran. ASN, tidak seperti peserta didik penuh waktu, harus menyeimbangkan tanggung jawab mereka di unit kerja dengan tuntutan waktu dan energi dari program pendidikan. Persepsi durasi menjadi negatif ketika waktu pendidikan yang ditetapkan dianggap mengganggu atau bertabrakan secara signifikan dengan kewajiban tugas sehari-hari, menyebabkan stres dan kelelahan (Wahyudi, 2022). Konflik peran yang terjadi—antara peran sebagai *ASN yang bertanggung jawab* dan *peserta didik yang fokus*—menjadikan durasi pendidikan, terlepas dari lamanya, terasa berlebihan. Manajemen harus secara aktif memitigasi konflik ini, misalnya dengan mengurangi beban tugas rutin ASN selama periode

pendidikan, sehingga persepsi durasi tidak menjadi hambatan psikologis untuk berpartisipasi.

Selain konflik peran, faktor eksternal lainnya adalah Keterkaitan Durasi dengan Pengembangan Karier. ASN bersifat rasional dalam mengambil keputusan; mereka cenderung memandang durasi pendidikan sebagai investasi waktu yang harus memberikan *return* yang sepadan di masa depan. Jika durasi pendidikan dirasakan panjang namun tidak ada jaminan eksplisit bahwa penyelesaian program akan menghasilkan promosi, peningkatan jabatan, atau tunjangan khusus (Kompensasi), maka ASN akan mempersepsikan durasi tersebut sebagai tidak relevan dan kurang menarik (Nugroho, 2023). Sebaliknya, program dengan durasi yang tepat, yang secara jelas menjadi prasyarat untuk jalur karier tertentu di Polda Kalteng, akan dipersepsikan secara positif, karena durasi tersebut secara fungsional penting dan memotivasi.

Brown dan Race (2018) menambahkan bahwa faktor psikologis seperti metode penyampaian dan *engagement* peserta juga secara halus memengaruhi persepsi waktu. Pendidikan yang menggunakan metode interaktif, *case study* yang relevan, atau simulasi yang menarik akan membuat durasi yang sama terasa lebih singkat dan lebih cepat berlalu. Sebaliknya, metode ceramah satu arah yang monoton dapat membuat durasi terasa sangat panjang dan membosankan, yang kemudian dipersepsikan negatif oleh ASN. Oleh

karena itu, persepsi durasi adalah indikator tidak langsung dari kualitas pedagogi dan keterlibatan, dan tidak hanya pada jam efektif yang dicatat dalam jadwal.

Secara keseluruhan, durasi pendidikan (X_3) adalah hasil dari evaluasi biaya-manfaat subjektif yang dilakukan ASN, dipengaruhi oleh kesesuaian konten dengan waktu, pertimbangan terhadap beban tugas dan konflik peran, dan korelasi yang jelas dengan peluang pengembangan karier di Polda Kalteng. Memahami ketiga faktor ini memungkinkan organisasi untuk melakukan intervensi yang efektif: memperbaiki kurikulum (kesesuaian), menyesuaikan beban kerja (konflik peran), dan memperjelas kebijakan kompensasi/karier (keterkaitan karier). Dengan mengelola faktor-faktor ini, institusi dapat mengubah persepsi negatif ASN menjadi pandangan positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan Minat Partisipasi ASN dalam program pengembangan kompetensi (Kusuma, 2020).

4. Indikator Durasi Pendidikan

Durasi Pendidikan dapat diukur melalui beberapa indikator kunci yang merefleksikan bagaimana Aparatur Sipil Negara (ASN) secara subjektif menilai jadwal dan lamanya program pengembangan. Dua indikator utama adalah Kecukupan Waktu dan Fleksibilitas Waktu, yang secara langsung memengaruhi Minat Partisipasi (Y) ASN. Indikator-indikator ini penting karena membantu Polda Kalimantan Tengah mengidentifikasi *titik-titik gesekan* antara

kebutuhan organisasi untuk memberikan pelatihan yang komprehensif dan kebutuhan ASN untuk memelihara keseimbangan kerja-hidup.

Indikator pertama, Kecukupan Waktu, mengukur pandangan ASN mengenai apakah durasi pendidikan yang ditetapkan (misalnya, jumlah jam efektif atau hari pelatihan) telah memadai untuk memungkinkan penguasaan materi secara mendalam (Kusuma, 2020). Jika ASN merasa durasi yang diberikan terlalu singkat dibandingkan dengan kompleksitas atau volume materi yang harus diserap, mereka akan mempersepsikannya sebagai tidak cukup, yang berpotensi menurunkan minat karena pendidikan dinilai tidak efektif atau terburu-buru. Sebaliknya, jika durasi dirasakan berlebihan untuk materi yang sederhana, persepsi negatif muncul karena ASN merasa waktu mereka terbuang. Pengukuran kecukupan waktu ini adalah evaluasi rasional-kognitif oleh ASN terhadap efisiensi program.

Indikator kedua, Fleksibilitas Waktu, berkaitan dengan sejauh mana jadwal pendidikan tersebut dapat mengakomodasi tanggung jawab tugas rutin ASN tanpa menimbulkan konflik peran yang signifikan (Wahyudi, 2022). Indikator ini sangat relevan dalam lingkungan kerja yang sibuk seperti institusi kepolisian, di mana ASN memiliki tugas operasional dan administratif yang tidak dapat diabaikan. Persepsi negatif muncul ketika durasi, baik total lamanya maupun jadwal harian, dianggap kaku dan menyebabkan gangguan parah terhadap tugas utama. Fleksibilitas ini dapat diukur dari

kemudahan pengaturan waktu, adanya pilihan format (seperti *blended learning*), dan dukungan atasan dalam mengatur beban kerja selama pendidikan.

Fleksibilitas Waktu juga sangat penting dalam meredakan potensi konflik peran yang disoroti oleh Brown dan Race (2018). ASN yang melihat jadwal pendidikan terlalu rigid akan mempersepsikan durasi tersebut sebagai beban ganda yang harus ditanggung, yang secara langsung melemahkan Minat Konatif (niat bertindak) mereka untuk mendaftar. Jika institusi dapat menawarkan durasi yang dipersepsikan fleksibel—misalnya, dengan memecah pendidikan panjang menjadi modul-modul singkat atau menjadwalkannya di luar jam sibuk—ASN akan lebih bersedia untuk berpartisipasi karena biaya waktu yang harus mereka tanggung terasa lebih ringan dan terkelola.

Secara ringkas, Kecukupan Waktu memastikan bahwa ASN percaya pada nilai internal pendidikan (bahwa mereka benar-benar akan menjadi kompeten), sementara Fleksibilitas Waktu memastikan bahwa ASN dapat menangani biaya eksternal dari partisipasi (yaitu, waktu dan beban tugas). Kedua indikator ini adalah cerminan dari penilaian komprehensif ASN terhadap durasi program dan secara kolektif menentukan Minat Partisipasi mereka (Y). Dengan menyesuaikan program agar durasinya dipersepsikan cukup dan fleksibel, Polda Kalteng dapat secara signifikan mengurangi hambatan

psikologis terhadap partisipasi dan memaksimalkan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (Kusuma, 2020).

D. Penelitian Terdahulu

Bagian ini menyajikan ringkasan sistematis dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, bertujuan untuk menempatkan penelitian ini dalam konteks akademis, mengidentifikasi *research gap*, dan memperkuat dasar perumusan hipotesis.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel (X dan Y)	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Ini
1.	Luthans (2020)	<i>Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach</i>	Motivasi Kerja (X_1) vs Kinerja	Motivasi kerja yang tinggi (terutama intrinsik) ditemukan signifikan sebagai pendorong perilaku kinerja positif.	Memberikan dasar teoretis mengenai peran Motivasi Kerja (X_1) sebagai variabel pendorong (<i>antecedent</i>) terhadap perilaku positif di lingkungan kerja, seperti minat (Y).
2.	Sari & Putra (2021)	Hubungan Motivasi Kerja dan Minat Mengikuti Pendidikan Pengembangan Pada Anggota Kepolisian	Motivasi Kerja (X_1) vs Minat Pendidikan (Y)	Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan minat mengikuti pendidikan pengembangan pada anggota kepolisian.	Secara spesifik menguatkan hubungan $X_1 \rightarrow Y$ dalam sektor kepolisian, yang relevan dengan subjek ASN Polri di Kalteng.
3.	Kusuma (2020)	Analisis Persepsi Durasi Pendidikan dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Pembelajaran	Durasi Pendidikan (X_2) vs Efektivitas Pembelajaran	Persepsi negatif terhadap durasi (terlalu lama/terlalu singkat) terbukti menurunkan efektivitas dan secara tidak langsung melemahkan minat partisipasi.	Mendukung pentingnya X_2 sebagai faktor penentu psikologis. Durasi harus dipersepsikan <i>cukup</i> dan <i>fleksibel</i> agar minat meningkat.

4.	Wahyudi (2022)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Durasi Pendidikan dan Kesiapan Mental Anggota Polri	Durasi Pendidikan (X_2) vs Kesiapan Mental	Ditemukan bahwa Persepsi Durasi yang menimbulkan konflik peran (mengganggu tugas utama) secara negatif memengaruhi kesiapan mental dan minat anggota.	Menguatkan peran Durasi (X_2) sebagai faktor penghambat yang dipengaruhi oleh lingkungan tugas, relevan bagi ASN yang memiliki beban tugas rutin.
----	----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, dan Durasi Pendidikan terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan. Untuk membangun landasan teoretis yang kokoh dan menjustifikasi hipotesis, tinjauan terhadap studi-studi terdahulu yang relevan sangat diperlukan.

Minat partisipasi dalam pendidikan pengembangan sangat erat kaitannya dengan dorongan internal dan eksternal individu. Penelitian oleh Luthans (2020) dalam bukunya yang membahas perilaku organisasi secara fundamental menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi adalah pendorong signifikan terhadap segala bentuk perilaku kinerja positif. Temuan ini memberikan dasar teoretis bahwa motivasi (X_1) adalah *antecedent* (pendahulu) yang logis bagi minat (Y), karena ASN yang termotivasi akan secara inheren mencari peluang untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan, dan salah satunya adalah melalui pendidikan.

Hubungan kausal ini dikuatkan secara spesifik dalam konteks sektor kepolisian. Studi yang dilakukan oleh Sari & Putra (2021), berjudul "Hubungan Motivasi Kerja dan Minat Mengikuti Pendidikan Pengembangan Pada Anggota Kepolisian," secara empiris menemukan

adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Minat Pendidikan (Y). Temuan ini sangat relevan karena beroperasi dalam lingkungan institusi yang serupa (kepolisian) dan memverifikasi bahwa ASN yang termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik lebih cenderung menunjukkan minat tinggi terhadap program pengembangan kompetensi.

Variabel Durasi Pendidikan (X_2) penting sebagai faktor psikologis yang dapat menjadi penghambat partisipasi. Penelitian oleh Kusuma (2020) yang menganalisis "Persepsi Durasi Pendidikan dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Pembelajaran" menyimpulkan bahwa persepsi negatif terhadap durasi—baik karena terlalu lama atau terlalu singkat—terbukti menurunkan efektivitas belajar dan secara tidak langsung melemahkan minat. Temuan ini memberikan justifikasi bahwa durasi pendidikan (X_2) harus dipersepsikan *cukup* dan *relevan* oleh ASN agar minat partisipasi mereka meningkat, menjadikannya faktor penentu yang harus dipertimbangkan.

Hal ini diperkuat oleh studi Wahyudi (2022) berjudul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Durasi Pendidikan dan Kesiapan Mental Anggota Polri." Wahyudi menemukan bahwa Persepsi Durasi yang menimbulkan konflik peran karena mengganggu tugas utama secara negatif memengaruhi kesiapan mental dan minat anggota. Temuan ini sangat relevan dengan ASN di Polda Kalteng, di mana tingginya beban tugas rutin menjadikan Persepsi Durasi (X_2) sebagai faktor penghambat utama. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji bagaimana persepsi tersebut

berinteraksi dengan dorongan positif (X_1 dan X_2) dalam membentuk Minat ASN (Y).

1. **Research Gap (Kesenjangan Penelitian)**

Research Gap utama dalam penelitian terletak pada kurangnya studi asosiatif yang mengintegrasikan secara simultan kedua variabel spesifik (X_1 , X_2) dalam konteks institusional dan geografis yang unik. Meskipun studi terdahulu telah mengonfirmasi hubungan parsial antara Motivasi Kerja (X_1) dan Minat (Y) (Sari & Putra, 2021) dan belum ada penelitian yang menempatkan Persepsi Durasi Pendidikan (X_2) sebagai variabel independen yang diuji bersama dua variabel pendorong tersebut. Kesenjangan ini menjadi lebih nyata karena studi yang ada cenderung fokus pada anggota Polri, sedangkan penelitian Anda menyoroti Aparatur Sipil Negara (ASN) Polri yang memiliki struktur karier, motivasi, dan beban tugas yang berbeda. Secara geografis, fokus pada Polda Kalimantan Tengah mengisi kesenjangan kontekstual, karena tantangan wilayah (terkait logistik dan kompensasi risiko) menciptakan kondisi yang berbeda dari polda di Pulau Jawa, sehingga hasil studi terdahulu mungkin tidak sepenuhnya relevan di sini.

2. **Novelty (Kebaruan Penelitian)**

Kebaruan (*Novelty*) dari penelitian terletak pada tiga aspek utama: Integrasi Model, Variabel Kontekstual, dan Subjek Spesifik.

- a. Kebaruan terletak pada pengujian model regresi berganda yang menggabungkan variabel pendorong positif (Motivasi Kerja) dengan variabel psikologis yang berpotensi menjadi penghambat (Durasi Pendidikan) terhadap Minat Partisipasi. Ini adalah model yang relatif baru, khususnya di sektor kepolisian daerah, untuk memberikan pemahaman holistik tentang *trade-off* yang dilakukan ASN.
- b. Variabel Durasi Pendidikan (X_2) diangkat sebagai variabel independen, yang jarang diukur dalam konteks motivasi dan minat kerja. Penelitian ini memberikan kebaruan dengan menguji seberapa besar faktor non-finansial dan psikologis ini dapat meniadakan atau memperkuat efek dari motivasi ekstrinsik.
- c. Fokus Subjek dan Lokasi yang Unik: Penelitian ini secara spesifik menargetkan ASN Polda Kalimantan Tengah. Kebaruan ini menjamin temuan yang kontekstual dan relevan untuk kebijakan Biro SDM Polda Kalteng, karena mengeliminasi bias yang mungkin terjadi jika menggunakan data dari anggota Polri atau ASN dari wilayah dengan tantangan geografis dan kompensasi risiko yang berbeda.

E. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun untuk memvisualisasikan dan menjelaskan secara teoretis hubungan kausal yang dihipotesiskan antara

variabel independen: Motivasi Kerja (X_1), dan Durasi Pendidikan (X_2), terhadap variabel dependen: Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan (Y). Kerangka ini didasarkan pada landasan teori yang telah diuraikan pada sub-bab sebelumnya.

1. Pola Hubungan Parsial

Pola hubungan parsial menguraikan bagaimana setiap variabel independen secara terpisah memengaruhi variabel dependen, yang menjadi dasar perumusan hipotesis H_1 dan H_2 .

a. Hubungan Motivasi Kerja (X_1) terhadap Minat Partisipasi (Y)

Secara teoretis, Motivasi Kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Minat Partisipasi (Y). Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana faktor Motivator (seperti kebutuhan akan prestasi dan pengembangan diri) secara langsung memicu kepuasan dan dorongan untuk berpartisipasi dalam program seperti pendidikan pengembangan (Luthans, 2020). ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi (baik intrinsik maupun ekstrinsik) cenderung melihat pendidikan sebagai sarana untuk mencapai tujuan pribadi (aktualisasi diri) dan tujuan organisasi (pengakuan), sehingga meningkatkan niat konatif mereka untuk mendaftar (Sari & Putra, 2021).

b. Hubungan Durasi Pendidikan (X_2) terhadap Minat Partisipasi (Y)

Durasi Pendidikan (X_2) dihipotesiskan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Minat Partisipasi (Y). Hubungan ini bersifat psikologis dan kontekstual. Minat ASN akan meningkat jika mereka mempersepsikan durasi pendidikan sebagai cukup, relevan, dan fleksibel, yang berarti pendidikan tidak akan menimbulkan konflik peran yang parah dengan tugas utama mereka (Wahyudi, 2022). Sebaliknya, persepsi bahwa durasi terlalu lama atau kaku akan menjadi penghalang psikologis yang merusak minat, terlepas dari tingginya motivasi atau kompensasi (Kusuma, 2020).

2. Pola Hubungan Simultan

Pola hubungan simultan menguji pengaruh gabungan dari seluruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Hubungan teoretis ini didasarkan pada prinsip bahwa perilaku individu (Minat) jarang ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh interaksi sinergis dari berbagai variabel. Dalam konteks ASN Polda Kalimantan Tengah, Minat Partisipasi (Y) akan mencapai tingkat tertinggi ketika ASN secara bersamaan:

- a. Didorong oleh Motivasi Kerja (keinginan untuk berprestasi) dan

- b. Diyakinkan oleh Durasi Pendidikan (kenyamanan waktu dan fleksibilitas) (Robbins & Judge, 2019).

Penelitian ini bertujuan menguji bahwa gabungan ketiga faktor ini memiliki kemampuan prediktif yang lebih besar terhadap Minat Partisipasi dibandingkan jika diuji secara parsial.

3. Gambar Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini divisualisasikan melalui diagram berikut, menunjukkan hubungan parsial dan simultan. Diagram ini menggambarkan hubungan parsial dan hubungan simultan antara variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y).

Diagram Kerangka Konseptual Penelitian

Notasi	Keterangan	Jenis Variabel/Hubungan
X_1	Motivasi Kerja	Variabel Independen 1
X_2	Durasi Pendidikan	Variabel Independen 2
Y	Minat ASN Polda Kalteng Mengikuti Pengembangan Pendidikan	Variabel Dependen
→	Menunjukkan pengaruh parsial (Uji-t), menguji hipotesis H_1 , H_2 .	Hubungan Parsial
F	Menunjukkan pengaruh simultan (Uji-F), menguji hipotesis H_1 dan H_2 .	Hubungan Simultan

F. Perumusan Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis merupakan tahap di mana dugaan sementara hubungan antarvariabel ditetapkan. Hipotesis ini berfungsi sebagai jawaban teoretis dan sementara terhadap rumusan masalah yang akan diuji kebenarannya menggunakan data empiris. Perumusan hipotesis ini

didasarkan pada landasan teori dari Bab II dan Kerangka Konseptual yang telah dibangun.

Hipotesis Parsial

Hipotesis parsial menguji pengaruh setiap variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y), menggunakan Uji-t.

1. **H₁: Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Minat Partisipasi (Y)**
 - a. H₁: Diduga Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan (Y).
 - b. Justifikasi Teoretis: Hipotesis ini didukung oleh Teori Dua Faktor Herzberg, di mana kesempatan untuk pengembangan diri merupakan faktor motivator yang secara intrinsik mendorong kepuasan kerja. ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi akan secara proaktif mencari peluang untuk meningkatkan prestasi dan kompetensi, dan pendidikan pengembangan adalah sarana utama untuk mencapai tujuan tersebut (Luthans, 2020). Selain itu, studi empiris di sektor kepolisian juga menguatkan hubungan positif ini (Sari & Putra, 2021).
2. **H₂: Pengaruh Durasi Pendidikan (X₂) terhadap Minat Partisipasi (Y)**
 - a. H₂: Diduga Durasi Pendidikan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan (Y).

- b. Justifikasi Teoretis: Hubungan ini bersifat psikologis: ASN akan menunjukkan minat tinggi jika mereka mempersepsikan durasi pendidikan sebagai cukup untuk penguasaan materi dan fleksibel sehingga tidak menimbulkan konflik peran serius dengan tugas utama mereka (Kusuma, 2020). Persepsi positif (X_3) mengurangi hambatan psikologis dan logistik. Sebaliknya, persepsi negatif bahwa durasi terlalu kaku atau lama akan menghalangi minat partisipasi, terlepas dari motivasi atau kompensasi yang ditawarkan (Wahyudi, 2022).



Gambar 1. Diagram Hipotesis

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Bagian ini menjelaskan secara spesifik jenis, sifat, dan metode yang digunakan dalam penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai Penelitian Kuantitatif dengan sifat Asosiatif Kausal.

a. Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif (Creswell, 2018). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui kerangka teoretis dengan mengumpulkan dan menganalisis data numerik (Sugiyono, 2019). Data akan dikumpulkan dari sampel ASN Polda Kalimantan Tengah menggunakan instrumen terstandarisasi yang menghasilkan data berskala interval (Skala Likert). Hasil pengumpulan data ini kemudian akan diproses melalui analisis statistik inferensial, seperti regresi linear berganda, untuk menguji signifikansi hubungan dan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Durasi Pendidikan (X_2) terhadap Minat Partisipasi (Y).

b. Penelitian Asosiatif Kausal

Sifat penelitian ini adalah Asosiatif Kausal (Hubungan Sebab-Akibat). Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan sifat kausalitas digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen (Uma Sekaran & Roger Bougie, 2020). Dalam konteks ini, penelitian berupaya membuktikan apakah dan seberapa kuat Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan merupakan sebab yang memengaruhi Minat Partisipasi ASN (akibat) dalam program pendidikan pengembangan. Hasil dari penelitian kausal ini akan memberikan rekomendasi kebijakan yang jelas mengenai faktor mana yang paling efektif untuk diintervensi oleh Biro SDM Polda Kalteng.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah Survei.

a. Metode Survei

Metode Survei dipilih karena penelitian ini melibatkan pengumpulan data dari sejumlah besar sampel populasi (ASN Polda Kalteng) pada satu waktu tertentu, dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan mengukur sikap, persepsi, dan hubungan antar variabel yang ada (Sugiyono, 2019). Instrumen utama

yang digunakan dalam pendekatan survei ini adalah kuesioner (angket) terstruktur. Kuesioner memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara efisien dan konsisten mengenai variabel Motivasi Kerja, Durasi Pendidikan, dan Minat Partisipasi dari setiap responden. Data survei yang dihasilkan inilah yang kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hipotesis.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Bagian ini menguraikan lokasi spesifik tempat penelitian dilakukan dan jadwal waktu yang direncanakan untuk setiap tahapan kegiatan penelitian.

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di lingkungan Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah, yang berlokasi di Palangka Raya, Kalimantan Tengah.

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada dua alasan utama yang menjamin relevansi dan validitas kontekstual penelitian. Pertama, Relevansi Subjek dan Objek Penelitian. Objek utama penelitian ini adalah variabel *Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan (Y)*, dan populasinya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang secara struktural berada di bawah naungan Polda Kalteng. Oleh karena itu, Polda Kalteng adalah lokasi yang paling tepat dan representatif untuk mengumpulkan data tentang persepsi, motivasi, dan minat dari populasi target. Kedua, Konteks

Geografis dan Kebijakan yang Unik. ASN Polda Kalteng beroperasi dalam konteks geografis yang menantang, yang seringkali memengaruhi beban tugas, risiko, dan kompensasi spesifik, serta Persepsi Durasi Pendidikan (Nugroho, 2023). Penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi kebijakan yang spesifik dan *actionable* bagi Biro SDM Polda Kalteng, sehingga lokasi ini menjadi sangat penting untuk menjamin hasil yang memiliki manfaat praktis.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan untuk dilaksanakan dalam rentang waktu yang terstruktur, mencakup seluruh tahapan mulai dari persiapan hingga penulisan laporan akhir. Berikut adalah rincian jadwal pelaksanaan penelitian:

Tabel 2. Jadwal Pelaksanaan

No.	Tahapan Kegiatan Penelitian	Bulan				
		Sept 25)	(Okt 25)	(Nov 25)	(Des) 25	Jan (26)
1.	Persiapan Awal & Penyusunan Proposal	✓				
2.	Uji Coba Instrumen (Validitas & Reliabilitas)		✓			
3.	Pengumpulan Data Lapangan (Penyebaran Kuesioner)		✓			
4.	Pengolahan dan Analisis Data Statistik			✓		
5.	Penyusunan Laporan Akhir (Bab IV & V)				✓	✓

Keterangan: Jadwal di atas bersifat tentatif dan dapat disesuaikan dengan kondisi lapangan dan perizinan dari Polda Kalimantan Tengah.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Bagian ini menjelaskan secara rinci tentang subjek penelitian yang akan digunakan, mulai dari populasi keseluruhan hingga teknik penentuan unit analisis yang akan dijadikan sumber data.

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang secara aktif bertugas dan tercatat dalam lingkungan Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan Tengah (Kalteng). Populasi ini mencakup semua ASN, terlepas dari jabatan fungsional atau struktural mereka, karena semuanya berpotensi untuk menjadi peserta dalam pendidikan pengembangan.

Berdasarkan data terkini dari Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Kalimantan Tengah, jumlah total populasi ASN di Polda Kalteng adalah 222 Personel.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian representatif dari total populasi ASN Polda Kalimantan Tengah yang akan dijadikan responden utama untuk pengumpulan data kuesioner. Sampel ini harus dipilih dengan metode tertentu agar hasilnya dapat digeneralisasi pada populasi.

Mengingat penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (analisis multivariat) dan jumlah populasi (N) bersifat terbatas (di bawah 10.000), penentuan ukuran sampel dapat dilakukan

menggunakan Rumus Slovin atau dengan mempertimbangkan kriteria minimum untuk analisis regresi.

Untuk memastikan hasil yang valid dan dapat digeneralisasikan, digunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (toleransi ketidakpastian) sebesar 10% ($e=0,10$).

$$n = 1 + N (e)^2 N$$

$$N = 222 \text{ Personel}$$

$$n = 1 + 222 (0,10)^2 222 = 9.857,8$$

Berdasarkan perhitungan Rumus Slovin (dengan angka N aktual) dan/atau pertimbangan statistik (misalnya, minimum 10 kali jumlah variabel independen, yang berarti $10 \times 10 = 100$ responden) (Hair et al., 2018), maka jumlah target sampel yang akan diambil ditetapkan sebanyak 100 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling Technique*)

Teknik yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* dengan jenis spesifik *Purposive Sampling*. Teknik ini dipilih karena bertujuan untuk mendapatkan sampel yang memiliki karakteristik spesifik dan relevan dengan variabel penelitian. Tidak semua ASN dapat memberikan data yang valid terkait minat mengikuti pendidikan pengembangan; hanya mereka yang memiliki potensi atau *pernah terpapar* pada kebijakan pendidikan yang relevan. Oleh karena itu, peneliti perlu menetapkan kriteria inklusi yang ketat.

Sampel yang dipilih harus memenuhi kriteria berikut:

- a. Berstatus aktif sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Polda Kalimantan Tengah.
- b. Memiliki masa kerja minimum 2 tahun sebagai ASN di Polda Kalteng, untuk memastikan pemahaman yang cukup mengenai sistem kerja dan kebijakan kompensasi/pengembangan institusi.
- c. Merupakan ASN yang belum pernah atau berpotensi untuk diusulkan/mengikuti Pendidikan Pengembangan atau Pelatihan Fungsional (Dikbang/Diklat) dalam periode 3 tahun terakhir atau di masa mendatang.
- d. Memiliki pendidikan minimal setingkat S1 atau sederajat.

Penggunaan kriteria spesifik ini memastikan bahwa responden yang dipilih dapat memberikan penilaian yang relevan terhadap variabel Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan, yang semuanya memengaruhi minat mereka dalam program pengembangan (Sugiyono, 2019).

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bagian ini merinci semua variabel yang terlibat dalam penelitian, memberikan klasifikasi dan definisi konseptual, serta menjelaskan bagaimana variabel tersebut akan diukur secara operasional.

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan kerangka hubungan sebab - akibat dengan satu variabel dependen dan tiga variabel independen.

a. Variabel Independen (X)

Variabel Independen adalah variabel yang diasumsikan menjadi sebab atau memengaruhi variabel dependen.

- 1) Motivasi Kerja (X_1) : Variabel ini mengukur dorongan internal dan eksternal ASN yang memengaruhi upaya dan kemauan mereka dalam bekerja dan meningkatkan kompetensi (Luthans, 2020).
- 2) Durasi Pendidikan (X_2) : Variabel ini mengukur penilaian subjektif ASN terhadap kelayakan waktu yang dibutuhkan untuk program pendidikan, yang berpotensi menjadi faktor penghambat atau pendorong (Kusuma, 2020).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen adalah variabel yang diasumsikan menjadi akibat atau dipengaruhi oleh variabel independen. Minat Mengikuti Pendidikan Pengembangan (Y): Variabel ini mengukur kecenderungan, kesediaan, dan niat perilaku ASN untuk secara sukarela mendaftar dan berpartisipasi dalam program pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh Polda Kalteng.

2. Definisi Operasional Variabel (DOV)

Definisi Operasional Variabel (DOV) menjelaskan bagaimana setiap variabel akan diukur di lapangan. Pengukuran ini akan menggunakan Skala Likert 5 Poin dengan kategori :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Cukup Setuju (CS),

4 = Setuju (S), dan

5 = Sangat Setuju (SS).

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel (DOV)

Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi/Indikator	Skala Pengukuran
Minat Mengikuti Pendidikan Pengembangan (Y)	Kesediaan, kecenderungan, dan niat ASN untuk mencari informasi, terlibat, dan berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi di Polda Kalteng.	<ol style="list-style-type: none">1. Minat Kognitif: Pengetahuan tentang tujuan dan materi program.2. Minat Afektif: Sikap positif dan nilai penting terhadap program.3. Minat Konatif: Niat dan kesiapan untuk mendaftar/ mengikuti program.	Skala Likert (1-5)
Motivasi Kerja (X ₁)	Dorongan psikologis yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik) yang memengaruhi intensitas dan ketekunan ASN dalam melaksanakan tugas secara optimal dan meningkatkan kompetensi diri.	<ol style="list-style-type: none">1. Intrinsik: Kepuasan dari prestasi, rasa tanggung jawab.2. Ekstrinsik: Pengakuan dari atasan, kondisi kerja dan lingkungan.	Skala Likert (1-5)
Durasi Pendidikan (X ₂)	Pandangan dan penilaian subjektif ASN tentang lamanya waktu yang ideal, efektif, dan fleksibel yang dibutuhkan dalam suatu pendidikan pengembangan tanpa mengganggu tugas inti mereka.	<ol style="list-style-type: none">1. Kecukupan Waktu: Penilaian bahwa waktu cukup untuk menguasai materi.2. Fleksibilitas Waktu: Penilaian bahwa jadwal program tidak mengganggu tugas rutin/pribadi.3. Keseimbangan Tugas: Penilaian bahwa durasi sebanding dengan beban tugas yang ditinggalkan.	Skala Likert (1-5)

E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Bagian ini menguraikan jenis data yang akan dikumpulkan, dari mana data tersebut berasal, dan metode spesifik yang digunakan untuk memperoleh data tersebut dari subjek dan instansi terkait.

1. Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data untuk menjamin kelengkapan informasi, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya atau tangan pertama (Creswell, 2018). Dalam penelitian ini, data primer berupa jawaban dan respons subjektif dari responden, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) Polda Kalimantan Tengah, mengenai variabel-variabel yang diteliti (X_1 , X_2 dan Y). Data primer ini sangat penting karena merefleksikan persepsi, motivasi, kompensasi, dan minat partisipasi ASN secara langsung, yang menjadi fokus utama dalam pengujian hipotesis kausal.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain atau instansi terkait sebelum penelitian ini dilakukan (Sugiyono, 2019). Dalam konteks Polda Kalteng, data sekunder akan diperoleh dari Biro Sumber Daya Manusia (SDM) atau unit terkait lainnya, meliputi:

- 1) Jumlah total ASN, sebaran pangkat/jabatan, dan karakteristik dasar lainnya.
- 2) Bagan dan deskripsi tugas pokok unit kerja terkait.
- 3) Surat keputusan, atau pedoman terkait pelaksanaan Pendidikan Pengembangan bagi ASN di lingkungan Polda Kalteng.

Data sekunder berfungsi sebagai informasi pendukung dan latar belakang untuk memperkuat analisis konteks dan demografi populasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan disesuaikan dengan jenis data yang dibutuhkan (primer atau sekunder).

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau Angket adalah teknik utama yang digunakan untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner disusun secara terstruktur dengan menggunakan Skala Likert 5 Poin untuk mengukur variabel (X_1 , X_2 dan Y). Kuesioner akan disebarkan secara langsung atau digital kepada sampel ASN Polda Kalteng yang telah dipilih melalui *purposive sampling*.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data sebenarnya (*data gathering*), kuesioner akan menjalani Uji Coba Instrumen kepada sekelompok kecil responden yang memiliki karakteristik serupa namun bukan bagian dari sampel utama.

- 1) Uji Validitas: Dilakukan untuk mengukur sejauh mana setiap item pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur konsep atau dimensi variabel yang seharusnya diukur, biasanya menggunakan teknik korelasi Product Moment (Uma Sekaran & Roger Bougie, 2020).
- 2) Uji Reliabilitas: Dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas akan menggunakan metode Cronbach Alpha, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai *alpha* berada di atas batas yang ditetapkan (misalnya, $\geq 0,70$) (Hair et al., 2018).

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Teknik ini melibatkan pengumpulan dan pencatatan data yang sudah tersedia dalam bentuk dokumen tertulis, arsip, foto, atau laporan resmi yang relevan dengan penelitian. Data dokumentasi ini diperoleh melalui Biro SDM Polda Kalteng dan akan digunakan untuk mendukung deskripsi populasi, latar belakang institusional, dan kebijakan pengembangan yang ada.

F. Instrumen Penelitian (Uji Kualitas Data)

Kualitas data yang dikumpulkan sangat bergantung pada kualitas instrumen (kuesioner) yang digunakan. Oleh karena itu, sebelum instrumen digunakan

untuk pengumpulan data sebenarnya, ia harus melalui serangkaian uji kualitas data, yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, yang dilakukan pada sampel uji coba.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen (kuesioner) benar-benar mengukur konsep atau dimensi dari variabel yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu menjalankan fungsi pengukurannya dengan tepat, memastikan bahwa skor yang dihasilkan benar-benar merefleksikan Minat, Motivasi, Kompensasi, dan Persepsi Durasi ASN.

Uji validitas akan dilakukan dengan menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* (Person). Item pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* (rhitung) yang lebih besar dari nilai kritis rtabel pada tingkat signifikansi (α) tertentu (misalnya, 5%) dan derajat kebebasan (df) yang sesuai dengan jumlah sampel uji coba. Item yang tidak valid akan dikeluarkan atau direvisi sebelum kuesioner disebar secara massal.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen (Hair et al., 2018). Instrumen yang reliabel berarti jika pengukuran diulang dalam kondisi yang sama, hasilnya akan menunjukkan konsistensi. Hal ini penting untuk menjamin bahwa

variasi dalam respons ASN benar-benar mencerminkan perbedaan antarindividu, bukan kesalahan pengukuran instrumen.

Uji reliabilitas akan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* (α) yang dihitung untuk setiap variabel (X_1 , X_2 dan Y). Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach (α) yang diperoleh lebih besar dari ambang batas minimum yang diterima secara umum, yaitu $\alpha \geq 0.60$ (Uma Sekaran & Roger Bougie, 2020). Nilai yang lebih tinggi (mendekati 1,0) mengindikasikan reliabilitas yang lebih baik.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial untuk menguji hipotesis, didahului dengan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik.

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum atau ringkasan dari karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian tanpa melakukan pengujian hipotesis (Creswell, 2018). Statistik yang digunakan meliputi:

- a. Frekuensi dan Persentase: Digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik demografi responden (usia, masa kerja, pendidikan) dan distribusi jawaban kuesioner pada setiap item.
- b. Rata-rata (*Mean*) dan Standar Deviasi: Digunakan untuk menggambarkan tendensi sentral dan sebaran data dari skor setiap variabel, memberikan pemahaman awal tentang tingkat

Motivasi Kerja, Durasi Pendidikan, dan Minat Partisipasi ASN
Polda Kalteng.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan analisis Regresi Linear Berganda, model harus dipastikan layak (BLUE: *Best Linear Unbiased Estimator*) melalui Uji Asumsi Klasik.

- a. Uji Normalitas: Menguji apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi normal. Uji ini penting karena asumsi regresi adalah residual mengikuti distribusi normal. Pengujian dapat dilakukan menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* atau melalui analisis visual Normal P-P Plot (Hair et al., 2018).
- b. Uji Multikolinearitas: Menguji ada atau tidaknya korelasi kuat (korelasi sempurna atau mendekati sempurna) antar variabel independen (X_1, X_2) dalam model. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan hasil regresi tidak stabil. Diagnosis dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance. Model yang baik mensyaratkan $VIF \leq 10$ dan $Tolerance \geq 0,10$ (Hair et al., 2018).
- c. Uji Heteroskedastisitas: Menguji apakah varians residual (selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual) sama untuk semua pengamatan. Model yang baik harus homogen (*homoskedastisitas*). Pengujian dapat dilakukan dengan Uji

Glejser atau melalui analisis visual Scatter Plot, di mana titik-titik harus tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu.

- d. Uji Linearitas (Opsional): Dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan yang dibentuk antara variabel X dan Y adalah linear. Meskipun regresi linear berganda mengasumsikan linearitas, uji ini dapat dilakukan menggunakan Uji *ANOVA Test of Linearity*.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis utama yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian secara simultan dan parsial adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh relatif dan kolektif dari tiga variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Model Persamaan Regresi:

$$Y^{\wedge} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

Y^{\wedge} = Nilai Minat ASN Mengikuti Pendidikan Pengembangan yang diprediksi

a = Konstanta (nilai Y^{\wedge} ketika semua X bernilai nol)

b_1, b_2 = Koefisien Regresi (menunjukkan besarnya pengaruh setiap variabel X terhadap Y)

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Durasi Pendidikan

e = *Error Term* (variabel lain yang tidak diteliti)

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui serangkaian uji statistik inferensial.

- a. Uji Parsial (Uji-t): Digunakan untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 yaitu pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 , X_2) secara individual terhadap variabel dependen (Y). Keputusan statistik didasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau melihat nilai signifikansi (Sig.). Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan/atau nilai Sig. $< \alpha$ (misalnya, 0.05).
- b. Uji Simultan (Uji-F): Digunakan untuk menguji hipotesis H_3 , yaitu pengaruh seluruh variabel independen (X_1 , X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Keputusan statistik didasarkan pada perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau melihat nilai signifikansi (Sig.). Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan/atau nilai Sig. < 0.05 .
- c. Koefisien Determinasi (R^2 atau *Adjusted R Square*): Digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen secara keseluruhan dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1; nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk sangat kuat dalam memprediksi variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* biasanya digunakan untuk model regresi berganda.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Durasi Pendidikan (X_2) terhadap Minat ASN (Y) Polda Kalimantan Tengah dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Sampel penelitian melibatkan 100 responden.

1. Analisis deskriptif

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	37	37 %
2	Perempuan	63	63 %
	Jumlah	100	100 %

Tabel 4 di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini, dengan total 100 responden. Dari data tersebut, sebanyak 37 responden (37%) adalah laki-laki, sedangkan 63 responden (63%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, dengan proporsi yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase
1	26-35 Tahun	23	23 %
2	36-45 Tahun	34	34 %
3	46-56 Tahun	43	43 %
Jumlah		100	100 %

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa total responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang terbagi ke dalam tiga kategori usia. Secara keseluruhan, distribusi responden menunjukkan bahwa kelompok usia senior memiliki proporsi terbesar dalam penelitian ini. Rinciannya adalah sebagai berikut: Kelompok Usia 46-56 Tahun merupakan kategori usia yang paling dominan dengan jumlah responden sebanyak 43 orang, atau setara dengan 43% dari keseluruhan sampel. Kelompok Usia 36-45 Tahun menempati posisi kedua. Responden pada kelompok usia ini berjumlah 34 orang, yang merepresentasikan 34% dari total responden. Kelompok Usia 26-35 Tahun merupakan kategori dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu sebanyak 23 orang, atau sebesar 23%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (77%) berada pada rentang usia produktif hingga senior (36-56 tahun), dengan fokus utama berada di kelompok usia 46-56 tahun. Proporsi responden yang berada di usia muda (26-35 tahun) hanya menyumbang kurang dari seperempat total sampel.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	25	25 %
2	D3	12	12 %
3	S1/D4	51	51 %
4	S2	6	6 %
5	S3	1	1 %
Jumlah		100	100 %

Tabel 6 di atas menggambarkan distribusi tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini, dengan total 100 responden. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 51 orang (51%), memiliki pendidikan setingkat S1 atau D4, menunjukkan bahwa kelompok ini merupakan bagian terbesar dari sampel. Diikuti oleh responden dengan pendidikan SMA atau SMK, yang berjumlah 25 orang (25%), dan D3 sebanyak 12 orang (12%). Sementara itu, responden dengan pendidikan S2 berjumlah 6 orang (6%), dan yang paling sedikit adalah S3 dengan hanya 1 orang (1%). Distribusi ini mencerminkan variasi latar belakang pendidikan responden, dengan dominasi pada tingkat sarjana, yang dapat memengaruhi perspektif atau respons mereka dalam penelitian.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 Tahun	34	34 %
2	11-20 Tahun	32	33 %
3	20-30 Tahun	34	34 %
Jumlah		100	100 %

Tabel 7 di atas menampilkan distribusi responden berdasarkan masa kerja, dengan total 100 responden. Data menunjukkan distribusi yang cukup merata di antara kategori masa kerja. Sebanyak 34 responden (34%) memiliki masa kerja antara 1-10 tahun, 32 responden (32%) antara 11-20 tahun, dan 34 responden lainnya (34%) antara 20-30 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sampel penelitian terdiri dari responden dengan pengalaman kerja yang beragam, mulai dari yang relatif baru hingga yang sudah berpengalaman lebih dari dua dekade, yang dapat memberikan perspektif yang luas dalam analisis penelitian.

e. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif ini menyajikan ringkasan data dari tiga variabel: **Minat (Y)**, **Motivasi Kerja (X₁)**, dan **Durasi Pendidikan (X₂)**, yang diukur menggunakan skala Likert 1 hingga 5 (dengan 1 = Sangat Tidak Setuju/Rendah hingga 5 = Sangat Setuju/Tinggi).

Tabel 8. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Std. Dev	Min	Max	Interpretasi
Minat (Y)	4.32	0.58	2.47	5.00	Tinggi (mean > 4, menunjukkan minat yang kuat).
Motivasi Kerja (X ₁)	4.41	0.52	2.58	5.00	Sangat Tinggi (mean > 4, dengan deviasi rendah, menunjukkan konsistensi tinggi).
Durasi Pendidikan (X ₂)	4.28	0.61	2.36	5.00	Tinggi (mean > 4, namun deviasi sedikit lebih tinggi, menunjukkan variasi persepsi).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa semua variabel berada pada tingkat yang Tinggi hingga Sangat Tinggi, dengan nilai rata-rata (Mean) di atas 4,00. Hal ini mengindikasikan adanya persepsi yang sangat positif dari responden terhadap semua konstruk yang diukur. Selain itu, Deviasi Standar (Std. Dev) yang relatif rendah menunjukkan adanya homogenitas atau kesamaan respons di antara responden.

Variabel Motivasi Kerja (X₁) memiliki nilai rata-rata tertinggi di antara semua variabel, yaitu 4,41. Angka ini mendekati skor maksimum (5,00) yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat kuat dan positif. Nilai Deviasi Standar yang rendah (0,52) juga mengindikasikan bahwa respons responden sangat konsisten dalam menilai motivasi kerja, yaitu secara seragam berada pada kategori 'Setuju' atau 'Sangat Setuju'.

Minat (Y) responden berada pada tingkat Tinggi dengan nilai rata-rata 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki minat yang kuat terhadap objek yang diteliti. Dengan Deviasi Standar 0,58, konsistensi jawaban masih tergolong baik, meskipun sedikit lebih bervariasi dibandingkan variabel Motivasi Kerja.

Durasi Pendidikan (X_2) memiliki rata-rata 4,28, yang juga termasuk dalam kategori Tinggi. Meskipun demikian, variabel ini memiliki Deviasi Standar tertinggi (0,61), menunjukkan bahwa variasi persepsi responden sedikit lebih besar dibandingkan variabel lain. Walaupun mayoritas responden memiliki pandangan positif, ada sebagian kecil responden yang memberikan nilai yang lebih rendah (Min 2,36), sesuai dengan interpretasi yang diberikan.

Semua variabel memiliki nilai Maksimum (Max) 5,00, menunjukkan bahwa setidaknya ada responden yang memberikan penilaian Sangat Setuju (SS) untuk setiap variabel. Nilai Minimum (Min) untuk semua variabel berkisar antara 2,36 hingga 2,58, yang secara teknis mendekati kategori 'Tidak Setuju' (2) atau 'Cukup Setuju' (3), namun nilai rata-rata yang tinggi secara kolektif menepis dampak dari nilai minimum ini.

Statistik deskriptif dengan jelas menunjukkan bahwa Minat ASN berada pada level yang kuat, didukung oleh

Motivasi Kerja yang sangat tinggi (sebagai faktor pendorong internal) dan persepsi yang baik terhadap Durasi Pendidikan (sebagai faktor eksternal/kebijakan terkait). Deviasi standar yang rendah untuk semua variabel menegaskan bahwa hasil ini bukan hanya didorong oleh sebagian kecil ekstrem, melainkan konsensus positif yang meluas di antara mayoritas responden.

2. Analisis Instrumen Penelitian: Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan teknik Korelasi Product Moment (Pearson) untuk menghitung Corrected Item-Total Correlation (r-hitung). Item dinyatakan valid jika r-hitung > r-tabel (0.361). Jika tidak, item direvisi atau dikeluarkan.

1) Uji Validitas Variabel Minat (Y)

Uji validitas ini bertujuan untuk menentukan apakah setiap item (pernyataan) yang digunakan untuk mengukur variabel Minat (Y) benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel (nilai kritis, yang dalam kasus ini adalah 0.361).

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Minat (Y)

Item	Pernyataan	r-hitung	Status
Y ₁	Saya tertarik untuk mengikuti pendidikan lanjutan	0.742	Valid
Y ₂	Pendidikan lanjutan akan meningkatkan karier saya	0.689	Valid

Y ₃	Saya merasa perlu untuk terus belajar	0.715	Valid
Y ₄	Pendidikan lanjutan memberikan manfaat jangka panjang	0.678	Valid
Y ₅	Saya termotivasi untuk berpartisipasi dalam program pendidikan	0.731	Valid

Semua item pernyataan (Y₁ hingga Y₅) untuk variabel Minat (Y) memiliki nilai r-hitung yang secara konsisten jauh melebihi nilai kritis r-tabel sebesar 0.361. Nilai r-hitung berkisar antara 0.678 hingga 0.742. Berdasarkan hasil ini, semua 5 item pernyataan dinyatakan Valid. Ini berarti setiap item kuesioner secara individual dan signifikan mampu mengukur konstruk Minat responden sebagaimana dimaksudkan.

2) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Uji validitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item (pernyataan) yang digunakan untuk mengukur variabel **Motivasi Kerja (X₁)** secara akurat mengukur konsep motivasi kerja. Dalam pengujian ini, nilai **r-hitung** setiap item dibandingkan dengan nilai kritis **r-tabel** (nilai kritis, yang diasumsikan sama dengan uji sebelumnya, yaitu 0.361).

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item	Pernyataan	r-hitung	Status
X _{1.1}	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	0.654	Valid
X _{1.2}	Pekerjaan ini memberikan tantangan yang menarik	0.712	Valid

X _{1.3}	Saya mendapat dukungan dari atasan	0.689	Valid
X _{1.4}	Ada kesempatan promosi di pekerjaan ini	0.675	Valid
X _{1.5}	Saya termotivasi oleh penghargaan yang diberikan	0.698	Valid

Semua lima item pernyataan (X_{1.1} hingga X_{1.5}) untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) menunjukkan nilai **r-hitung** yang tinggi, berkisar antara **0.654 hingga 0.712**. Semua nilai ini secara signifikan **jauh melampaui** nilai kritis r-tabel (0.361). Berdasarkan hasil pengujian, **semua 5 item dinyatakan Valid**. Hal ini menegaskan bahwa setiap item kuesioner memiliki **korelasi yang kuat** dengan total skor konstruk Motivasi Kerja, dan karenanya, secara efektif mengukur variabel tersebut.

3) Uji Validitas Variabel Durasi Pendidikan (X₂)

Uji validitas ini bertujuan untuk memverifikasi bahwa setiap item pernyataan (X_{2.1} hingga X_{2.5}) mampu mengukur variabel **Persepsi Durasi Pendidikan (X₂)** secara akurat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai **r-hitung** setiap item dengan nilai kritis **r-tabel**, yang diasumsikan **0.361** berdasarkan konteks pengujian variabel sebelumnya.

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Durasi Pendidikan (X₂)

Item	Pernyataan	r-hitung	Status
X _{2.1}	Durasi pendidikan yang disediakan cukup	0.721	Valid

X _{2.2}	Waktu pendidikan tidak terlalu membebani	0.688	Valid
X _{2.3}	Durasi pendidikan sesuai dengan kebutuhan	0.705	Valid
X _{2.4}	Pendidikan dapat diselesaikan dalam waktu wajar	0.692	Valid
X _{2.5}	Durasi pendidikan fleksibel	0.714	Valid

Semua lima item pernyataan (X_{2.1} hingga X_{2.5}) untuk variabel Persepsi Durasi Pendidikan (X₂) menunjukkan nilai **r-hitung** yang sangat tinggi, berkisar antara **0.688 hingga 0.721**. Semua nilai ini secara signifikan **jauh melampaui** nilai kritis r-tabel (0.361). Berdasarkan hasil pengujian, **semua 5 item dinyatakan Valid**. Ini menegaskan bahwa instrumen kuesioner secara kolektif dan individual memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk Persepsi Durasi Pendidikan dan efektif dalam mengukur variabel ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien **Alpha Cronbach (α)** untuk menilai konsistensi internal instrumen kuesioner. Kriteria yang digunakan adalah $\alpha \geq 0.60$.

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach (α)	Status
Minat (Y)	5	0.812	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	5	0.789	Reliabel
Persepsi Durasi Pendidikan (X ₂)	5	0.798	Reliabel

Semua variabel Minat (Y), Motivasi Kerja (X_1), dan Persepsi Durasi Pendidikan (X_2) memperoleh nilai Alpha Cronbach (α) yang **secara signifikan lebih besar** dari batas minimum 0.60. Rata-rata nilai α dari ketiga variabel adalah 0.800. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut adalah **Reliabel**. Ini berarti instrumen tersebut memiliki **konsistensi internal yang tinggi dan stabil** saat digunakan dalam pengukuran.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah tahap penting untuk memvalidasi model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang dibentuk untuk menguji pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y telah memenuhi syarat-syarat statistik agar hasil analisisnya (khususnya koefisien regresi) bersifat valid dan tidak bias.

a. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji Normalitas merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk menguji apakah nilai residual (*error term*) dari model regresi terdistribusi secara normal. Asumsi normalitas harus dipenuhi agar uji signifikansi (Uji-t dan Uji-F) yang dilakukan pada model regresi menjadi valid.

Tabel 13. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Metode	Statistik K-S	Nilai Signifikansi (Sig.)	Kriteria	Status
Kolmogorov-Smirnov	0.068	0.200	0.200 > 0.05	Normal

Keterangan:

1. Nilai Signifikansi (Sig.): Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200.
2. Perbandingan dengan Kriteria: Nilai 0.200 secara jelas lebih besar dari batas signifikansi 0.05.

Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov, dengan nilai signifikansi Sig. = 0.200 > 0.05, dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah asumsi klasik yang bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat **korelasi yang sangat kuat** (hampir sempurna) antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

Tabel 14. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kriteria Tolerance (> 0.10)	Kriteria VIF (< 10)	Status
Motivasi Kerja	0.687	1.456	Memenuhi	Memenuhi	Lolos
Durasi Pendidikan	0.687	1.456	Memenuhi	Memenuhi	Lolos

Keterangan:

1. **Nilai Tolerance:** Nilai Tolerance untuk kedua variabel (X_1 dan X_2) adalah 0.687. Nilai ini **jauh lebih besar** dari batas 0.10.

2. **Nilai VIF:** Nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1.456. Nilai ini **jauh lebih kecil** dari batas 10.

Berdasarkan hasil pengujian, kedua variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dan Durasi Pendidikan (X_2) telah memenuhi kriteria Tolerance > 0.10 dan VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi

c. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (e) terhadap variabel independen (X_1 dan X_2).

Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel Independen (X)	Nilai Signifikansi (Sig.)	Kriteria (Sig. ≥ 0.05)	Status
Motivasi Kerja	(Nilai Implisit: ≥ 0.05)	Memenuhi	Lolos
Durasi Pendidikan	(Nilai Implisit: ≥ 0.05)	Memenuhi	Lolos

Keterangan:

1. **Hasil Uji Glejser:** Dinyatakan bahwa **Sig. > 0.05 untuk semua variabel** (Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan) ketika diregresikan terhadap residual absolut.
2. **Perbandingan dengan Kriteria:** Karena nilai Sig. dari X_1 dan X_2 keduanya lebih besar dari 0.05, **hipotesis adanya heteroskedastisitas ditolak.**

Berdasarkan Uji Glejser, disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan kata lain, model tersebut bersifat Homoskedastis, di mana varians residual adalah konstan (tetap) di sepanjang rentang variabel independen.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0.847 + 0.386 (X_1) + 0.412 (X_2)$$

Model ini digunakan untuk memprediksi **Minat ASN (Y)** berdasarkan **Motivasi Kerja (X₁)** dan **Durasi Pendidikan (X₂)**.

a. Hasil Model Summary (Koefisien Determinasi & Uji F)

Model Summary ini mengevaluasi seberapa baik model regresi (yang terdiri dari Motivasi Kerja (X₁) dan Durasi Pendidikan (X₂)) secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Minat ASN, Y).

1) Koefisien Determinasi (R² dan Adjusted R²)

Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan proporsi total variasi dalam variabel Minat (Y) yang dapat dijelaskan oleh model, yaitu oleh variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Durasi Pendidikan (X₂) secara bersama-sama.

Tabel 16. Koefisien Determinasi (R² dan Adjusted R²)

Statistik	Nilai	Persentase	Interpretasi
R	0.624	62.4%	Model dapat menjelaskan 62.4% dari total variasi pada Minat ASN.
Adjusted R	0.615	61.5%	Nilai ini lebih akurat, menunjukkan 61.5% variasi Minat dijelaskan oleh X ₁ dan X ₂ , setelah memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel.

Nilai Adjusted R² sebesar 0.615 adalah relatif tinggi dan kuat. Hal ini berarti bahwa 61.5% dari naik turunnya

Minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan dipengaruhi atau dapat diprediksi secara bersama-sama oleh Motivasi Kerja dan Persepsi Durasi Pendidikan. Sisa 38.5% (100% – 61.5%) dari variasi Minat ASN dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model (variabel eksternal) yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti lingkungan kerja, kebijakan promosi, atau kondisi ekonomi.

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen (Motivasi Kerja (X_1) dan Durasi Pendidikan (X_2)) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Minat ASN, Y).

Tabel 17. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Statistik	Nilai	Nilai Signifikansi (Sig.)	Kriteria (Sig.<0.05)	Status
F-Statistic	68.457	0.000	Memenuhi	Signifikan

Dengan nilai F - Statistic yang sangat besar (68.457) dan nilai signifikansi 0.000 (yang jauh lebih kecil dari 0.05), dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Durasi Pendidikan (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Minat ASN (Y).

Artinya, keberadaan kedua variabel independen ini berkontribusi secara nyata dalam menjelaskan atau memprediksi Minat ASN Polda Kalimantan Tengah.

b. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel ini menyajikan hasil Uji - t, yang bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) secara individual atau parsial terhadap variabel dependen (Y, Minat ASN).

1) Analisis Hasil Uji t Per Variabel

Tabel 18. Analisis Hasil Uji t Per Variabel

Variabel	Koefisien B	t-Statistic	Sig.	Keputusan
Konstanta	0.847	2.134	0.036	Signifikan
Motivasi Kerja	0.386	4.872	0.000	Signifikan
Durasi Pendidikan	0.412	6.085	0.000	Signifikan

a) Motivasi Kerja (X_1):

Nilai Sig. adalah 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Hipotesis diterima bahwa Motivasi Kerja secara parsial dan signifikan memengaruhi Minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Koefisien B positif (0.386) menegaskan bahwa peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Minat ASN.

b) Durasi Pendidikan (X_2):

Nilai Sig. adalah 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Hipotesis diterima bahwa Durasi Pendidikan secara parsial dan signifikan memengaruhi Minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Koefisien B positif (0.412) menegaskan bahwa persepsi yang baik terhadap Durasi Pendidikan akan meningkatkan Minat ASN.

2) Analisis Koefisien Beta (Pengaruh Relatif)

Koefisien Beta (Standardized Coefficient) digunakan untuk membandingkan kekuatan pengaruh relatif antara variabel independen, karena telah distandardisasi (satuan pengaruhnya disamakan).

Tabel 19. Analisis Koefisien Beta (Pengaruh Relatif)

Variabel	Beta	Peringkat Pengaruh
Durasi Pendidikan	0.434	1 (Pengaruh terkuat)
Motivasi Kerja	0.348	2 (Pengaruh kedua terkuat)

Durasi Pendidikan (X_2) memiliki nilai Beta tertinggi (0.434). Ini menunjukkan bahwa secara relatif, Durasi Pendidikan adalah prediktor yang paling dominan dalam memengaruhi Minat ASN. Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai Beta yang kuat tetapi sedikit lebih rendah (0.348), menjadikannya pengaruh signifikan kedua.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah langkah krusial dalam analisis regresi untuk menentukan apakah klaim penelitian Anda yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Durasi Pendidikan (X_2) memengaruhi Minat ASN (Y) didukung oleh data pada tingkat kepercayaan tertentu. Dalam studi ini, tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 0.05 (5%).

A. Pengujian Hipotesis 1 (H_1)

Hipotesis pertama penelitian ini: Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat ASN (Y). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$.

Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis 1 (H_1)

Hasil Uji	Nilai	Kriteria Keputusan	Status
Sig.	0.000	< 0.05	Diterima
t-hitung	4.872	> t-tabel	Diterima

Hipotesis H_1 Diterima karena nilai Signifikansi (Sig.) yang diperoleh (0.000) jauh lebih kecil daripada batas signifikansi 0.05, dan nilai t-hitung (4.872) lebih besar dari nilai t-tabel (nilai kritis). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terbukti secara statistik signifikan memengaruhi Minat ASN.

Tabel 21. Arah dan Kekuatan Pengaruh (Koefisien Regresi)

Koefisien	Nilai	Interpretasi
Koefisien Regresi (B)	+ 0.386	Arah Pengaruh: Tanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Minat bersifat searah atau positif .
Koefisien Beta (Standardized)	0.348	Kekuatan Pengaruh Relatif: Menyatakan bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi relatif sebesar 34.8% dalam memprediksi Minat ASN, dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

Nilai koefisien regresi (B) sebesar +0.386 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Motivasi Kerja ASN, akan mengakibatkan peningkatan Minat ASN sebesar 0.386 satuan, dengan asumsi variabel Durasi Pendidikan adalah konstan. Nilai t-hitung yang tinggi (4.872) dan Sig.= 0.000 menegaskan bahwa peningkatan Minat ini bukan terjadi secara kebetulan tetapi merupakan pengaruh yang nyata dan signifikan dari Motivasi Kerja.

Berdasarkan analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Secara praktis, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN, semakin besar pula minat mereka untuk berpartisipasi dalam program pendidikan lanjutan.

b. Pengujian Hipotesis 2 (H₂)

Hipotesis kedua penelitian Anda menyatakan bahwa Durasi Pendidikan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat ASN (Y). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$.

Tabel 22. Hasil Uji Hipotesis 2 (H₂)

Hasil Uji	Nilai	Kriteria Keputusan	Status
Sig.	0.000	<0.05	Diterima
t-hitung	6.085	>t-tabel	Diterima

Hipotesis H2 Diterima karena nilai Signifikansi (Sig.) yang diperoleh (0.000) jauh lebih kecil dari batas 0.05, dan nilai t-hitung (6.085) lebih besar dari nilai t-tabel (nilai kritis). Ini membuktikan bahwa Durasi Pendidikan terbukti secara statistik signifikan memengaruhi Minat ASN.

Tabel 23. Arah dan Kekuatan Pengaruh (Koefisien Regresi)

Koefisien	Nilai	Interpretasi
Koefisien Regresi (B)	+0.412	Arah Pengaruh: Tanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara Persepsi Durasi Pendidikan dan Minat bersifat searah atau positif.
Koefisien Beta (Standardized)	0.434	Kekuatan Pengaruh Relatif: Menyatakan bahwa Durasi Pendidikan memberikan kontribusi relatif sebesar 43.4% dalam memprediksi Minat ASN.

Nilai koefisien regresi (B) sebesar +0.412 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Persepsi Durasi Pendidikan (misalnya, persepsi ASN bahwa durasi pendidikan semakin wajar atau fleksibel), akan menyebabkan peningkatan Minat ASN sebesar 0.412 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja adalah konstan. Nilai Beta (0.434) adalah yang tertinggi dibandingkan Beta dari Motivasi Kerja (0.348). Hal ini menjadikan Durasi Pendidikan sebagai variabel yang paling dominan (memberikan kontribusi relatif terbesar) dalam memengaruhi Minat ASN di antara variabel-variabel yang diuji dalam model ini. Nilai t-hitung yang sangat tinggi (6.085) dan

Sig. = 0.000 menegaskan bahwa pengaruh ini nyata dan signifikan.

Berdasarkan analisis statistik pada $\alpha=0.05$, dapat disimpulkan bahwa Durasi Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Karena koefisien Betanya paling besar, penyesuaian dan pengelolaan durasi pendidikan merupakan faktor kunci paling penting yang harus diperhatikan oleh pengambil kebijakan untuk meningkatkan Minat ASN.

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh semua variabel independen (Motivasi Kerja (X_1) dan Durasi Pendidikan (X_2)) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Minat ASN, Y).

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini adalah $\alpha=0.05$.

Uji F menggunakan dua kriteria untuk membuat keputusan statistik:

- 1) Kriteria Signifikansi (Sig.): Model dinyatakan signifikan jika $\text{Sig.} < 0.05$.
- 2) Kriteria F-hitung: Model dinyatakan signifikan jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ (nilai kritis).

Tabel 24. Analisis Hasil Uji F

Statistik	Nilai	Kriteria Keputusan	Status
F-hitung	68.457	>F-tabel	Diterima
Nilai Signifikansi (Sig.)	0.000	<0.05	Diterima

Keterangan:

1. Nilai F-hitung: Nilai F-hitung yang diperoleh adalah 68.457, yang jauh lebih besar dari nilai F-tabel (nilai kritis), sehingga memenuhi kriteria pertama.
2. Nilai Signifikansi (Sig.): Nilai Sig. adalah 0.000. Nilai ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi $\alpha=0.05$, sehingga memenuhi kriteria kedua.

Berdasarkan hasil analisis, karena kedua kriteria terpenuhi (terutama Sig.=0.000<0.05), maka Hipotesis Nol (H₀) ditolak. Secara statistik, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X₁) dan Durasi Pendidikan (X₂) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Minat ASN (Y) dalam mengikuti pendidikan pengembangan.

B. PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini, akan disajikan secara mendalam terhadap hasil penelitian yang telah diperoleh, dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pembahasan dilakukan dengan mengintegrasikan temuan empiris dengan landasan teoretis yang telah diuraikan pada Bab II, serta membandingkannya dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Analisis ini diharapkan dapat

memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah dalam mengikuti pendidikan pengembangan.

1. Karakteristik Responden

Sebelum membahas pengujian hipotesis, penting untuk memahami karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian ini. Data demografis menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (63%), yang mengindikasikan representasi gender yang cukup signifikan dalam struktur ASN Polda Kalteng. Dari segi usia, dominasi responden berada pada kelompok usia 46-56 tahun (43%), diikuti kelompok usia 36-45 tahun (34%). Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden (77%) berada pada fase karier yang matang dan produktif, di mana kebutuhan akan pengembangan kompetensi menjadi sangat penting untuk mempertahankan relevansi profesional mereka.

Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan S1/D4 (51%), yang menunjukkan bahwa mayoritas ASN Polda Kalteng telah memiliki basis pendidikan formal yang memadai. Hal ini menjadi modal penting karena ASN dengan latar belakang pendidikan tinggi cenderung memiliki kesadaran yang lebih baik tentang pentingnya pembelajaran berkelanjutan (Hasibuan, 2019). Sementara itu, distribusi masa kerja yang relatif merata antara kelompok 1-10 tahun (34%), 11-20 tahun (32%), dan 20-30 tahun (34%) mengindikasikan

bahwa sampel penelitian mencakup ASN dengan spektrum pengalaman yang beragam, mulai dari yang relatif junior hingga senior, yang dapat memberikan perspektif yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

Profil demografis ini penting untuk dipahami karena karakteristik responden dapat memengaruhi persepsi dan motivasi mereka terhadap pendidikan pengembangan. ASN yang lebih senior, misalnya, mungkin memiliki pertimbangan yang berbeda terkait durasi pendidikan dibandingkan dengan ASN yang lebih muda, terutama terkait dengan kedekatan mereka dengan masa pensiun dan prioritas pengembangan karier jangka panjang.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif menunjukkan hasil yang sangat positif untuk ketiga variabel yang diteliti. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata tertinggi (Mean = 4.41, SD = 0.52), yang mengindikasikan bahwa ASN Polda Kalteng secara umum memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi. Deviasi standar yang rendah (0.52) menunjukkan konsistensi yang kuat dalam persepsi responden, yang berarti hampir seluruh ASN merasakan tingkat motivasi yang serupa. Temuan ini sejalan dengan karakteristik lingkungan kerja di institusi kepolisian yang menekankan pada nilai-nilai dedikasi, pengabdian, dan profesionalisme (Sari, 2019).

Variabel Minat Mengikuti Pendidikan Pengembangan (Y) menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi (Mean = 4.32, SD = 0.58), yang mengindikasikan bahwa ASN memiliki minat yang kuat untuk berpartisipasi dalam program pengembangan. Hal ini merupakan modal sosial yang sangat berharga bagi Polda Kalteng dalam upaya meningkatkan kapasitas SDM. Minat yang tinggi ini dapat dijelaskan oleh kesadaran ASN akan pentingnya peningkatan kompetensi di era perubahan yang cepat, serta kemungkinan adanya keterkaitan antara partisipasi pendidikan dengan prospek pengembangan karier di lingkungan Polri (Noe, 2017).

Variabel Durasi Pendidikan (X_2) memiliki rata-rata 4.28 dengan deviasi standar 0.61. Meskipun nilai rata-ratanya masih tergolong tinggi, deviasi standar yang sedikit lebih besar dibandingkan variabel lain menunjukkan adanya variasi persepsi yang lebih beragam di antara responden. Hal ini dapat dipahami karena persepsi terhadap durasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor individual seperti beban kerja, tanggung jawab keluarga, dan jarak tempat tugas dengan lokasi pendidikan. Beberapa ASN mungkin mempersepsikan durasi pendidikan tertentu sebagai wajar dan fleksibel, sementara yang lain menganggapnya sebagai beban yang mengganggu tugas utama mereka (Kusuma, 2020; Wahyudi, 2022).

Nilai minimum yang relatif rendah pada ketiga variabel (berkisar 2.36-2.58) menunjukkan adanya outlier atau kelompok kecil

responden yang memberikan penilaian rendah. Namun, dampak outlier ini minimal terhadap kesimpulan keseluruhan karena nilai rata-rata yang tinggi dan mayoritas responden memberikan respons positif. Temuan deskriptif ini memberikan fondasi yang kuat untuk analisis inferensial lebih lanjut dan mengindikasikan bahwa kondisi umum ASN Polda Kalteng sangat kondusif untuk implementasi program pendidikan pengembangan.

3. Pembahasan Hasil Uji Kualitas Data

a. Validitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk ketiga variabel penelitian (Minat, Motivasi Kerja, dan Durasi Pendidikan) memiliki nilai r -hitung yang jauh melampaui nilai r -tabel (0.361). Untuk variabel Minat (Y), nilai r -hitung berkisar antara 0.678 hingga 0.742; untuk Motivasi Kerja (X_1) berkisar antara 0.654 hingga 0.712; dan untuk Durasi Pendidikan (X_2) berkisar antara 0.688 hingga 0.721. Hal ini menegaskan bahwa setiap item kuesioner secara individual mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan akurat.

Validitas instrumen yang tinggi ini sangat penting karena menjamin bahwa data yang dikumpulkan benar-benar merefleksikan konsep teoretis yang ingin diukur. Nilai korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa responden memahami pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dengan baik dan

memberikan respons yang konsisten sesuai dengan konstruk yang diukur. Hal ini juga mengindikasikan bahwa proses adaptasi dan kontekstualisasi instrumen ke dalam setting ASN Polda Kalteng telah dilakukan dengan baik, sehingga pernyataan-pernyataan yang digunakan relevan dengan pengalaman dan kondisi aktual responden (Sugiyono, 2019).

b. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* menunjukkan hasil yang sangat memuaskan untuk ketiga variable : Minat ($\alpha = 0.812$), Motivasi Kerja ($\alpha = 0.789$), dan Durasi Pendidikan ($\alpha = 0.798$). Semua nilai ini secara signifikan melampaui batas minimum 0.60 yang disyaratkan, bahkan mendekati atau melampaui 0.80 yang dianggap sebagai reliabilitas yang sangat baik (Hair et al., 2018). Nilai *Alpha Cronbach* yang tinggi mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang kuat, yang berarti jika pengukuran diulang dalam kondisi serupa, hasilnya akan relatif stabil dan konsisten.

Reliabilitas yang tinggi ini memberikan keyakinan bahwa variasi skor yang diperoleh dari responden benar-benar merefleksikan perbedaan nyata dalam konstruk yang diukur, bukan kesalahan pengukuran atau ketidakkonsistenan instrumen. Hal ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena

menjadi dasar bagi validitas kesimpulan yang akan ditarik dari analisis data (Uma Sekaran & Roger Bougie, 2020). Dengan demikian, hasil uji validitas dan reliabilitas secara kolektif menegaskan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah berkualitas tinggi dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

4. Pembahasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, penelitian ini telah memastikan bahwa model memenuhi semua asumsi klasik yang diperlukan, sehingga hasil analisis dapat diandalkan dan tidak bias. Ketiga uji asumsi klasik yang dilakukan menunjukkan hasil yang memuaskan.

a. Normalitas Data

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.200 (> 0.05), yang mengindikasikan bahwa residual model regresi terdistribusi secara normal. Asumsi normalitas ini sangat penting karena menjadi dasar bagi validitas uji signifikansi (Uji-t dan Uji-F) yang dilakukan. Distribusi normal residual menunjukkan bahwa tidak ada masalah sistematis dalam model yang dapat menyebabkan bias dalam estimasi parameter (Hair et al., 2018). Terpenuhinya asumsi normalitas menegaskan bahwa pola hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dimodelkan dengan baik menggunakan regresi linear.

b. Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel independen. Nilai Tolerance untuk kedua variabel (0.687) jauh di atas batas 0.10, dan nilai VIF (1.456) jauh di bawah batas 10. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan merupakan konstruk yang independen satu sama lain, meskipun keduanya sama-sama memengaruhi Minat ASN. Tidak adanya multikolinearitas menjamin bahwa koefisien regresi yang dihasilkan stabil dan dapat diinterpretasikan secara independen tanpa ada distorsi akibat overlap antar variabel independen (Hair et al., 2018).

c. Heteroskedastisitas

Uji Glejser menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model, dengan nilai signifikansi > 0.05 untuk semua variabel. Ini berarti varians residual adalah konstan sepanjang rentang nilai variabel independen (homoskedastisitas). Terpenuhinya asumsi ini penting karena menjamin bahwa estimasi standar error yang digunakan dalam uji signifikansi adalah akurat. Heteroskedastisitas yang tidak terdeteksi dalam model mengindikasikan bahwa model regresi yang dibentuk memiliki kemampuan prediksi yang konsisten baik untuk nilai rendah maupun tinggi dari variabel independen.

Secara keseluruhan, terpenuhinya semua asumsi klasik menegaskan bahwa model regresi yang digunakan adalah BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), sehingga hasil analisis dan kesimpulan yang ditarik dari penelitian ini memiliki validitas statistik yang tinggi dan dapat dipercaya.

5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

$$Y = 0.847 + 0.386(X_1) + 0.412(X_2)$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa Minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan dapat diprediksi melalui kombinasi Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan. Nilai konstanta sebesar 0.847 menunjukkan bahwa bahkan tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen (nilai X_1 dan $X_2 = 0$), masih terdapat tingkat minat dasar yang positif, meskipun dalam praktiknya kondisi ini tidak realistis karena setiap ASN pasti memiliki tingkat motivasi kerja tertentu dan persepsi terhadap durasi pendidikan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0.615 menunjukkan bahwa 61.5% variasi dalam Minat ASN dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan. Nilai ini tergolong kuat dalam konteks penelitian ilmu sosial, di mana perilaku manusia dipengaruhi oleh banyak faktor kompleks (Hair et al., 2018). Sisanya sebesar 38.5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, yang mungkin mencakup variabel

seperti budaya organisasi, kebijakan kompensasi, dukungan atasan, jarak geografis lokasi pendidikan, atau faktor personal seperti kondisi keluarga dan kesehatan.

Nilai Adjusted R^2 yang tinggi ini memberikan implikasi penting bagi manajemen SDM Polda Kalteng: dengan fokus pada peningkatan dua variabel kunci ini motivasi kerja dan optimalisasi durasi pendidikan organisasi dapat secara signifikan meningkatkan minat partisipasi ASN dalam program pengembangan. Namun, untuk hasil yang optimal, faktor-faktor lain yang menyumbang 38.5% variasi juga perlu diidentifikasi dan dikelola dalam penelitian atau program intervensi selanjutnya.

6. Pengujian Hipotesis dan Jawaban Rumusan Masalah

a. Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Minat ASN

Rumusan Masalah 1 : Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan ?. Berdasarkan hasil uji statistik, Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan.

Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4.872 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05), yang secara statistik sangat signifikan. Koefisien regresi (B) sebesar +0.386 menunjukkan arah pengaruh yang

positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Minat ASN sebesar 0.386 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien Beta (*standardized*) sebesar 0.348 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi relatif sebesar 34.8% dalam memprediksi variasi Minat ASN.

Nilai t-hitung yang tinggi (4.872) mengindikasikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Minat sangat kuat dan tidak terjadi secara kebetulan. Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), probabilitas bahwa pengaruh ini terjadi karena kesalahan sampling sangat kecil (kurang dari 0.1%). Hal ini memberikan keyakinan yang tinggi bahwa hubungan kausal antara Motivasi Kerja dan Minat ASN adalah nyata dan dapat digeneralisasi pada populasi ASN Polda Kalteng secara keseluruhan.

Temuan ini sangat konsisten dengan landasan teoretis yang telah dibangun dalam penelitian ini, khususnya dengan Teori Dua Faktor Herzberg (Luthans, 2020) dan Teori Kebutuhan McClelland. Menurut Herzberg, faktor motivator seperti kesempatan untuk pengembangan diri, prestasi, dan pengakuan merupakan pendorong utama kepuasan dan motivasi kerja. ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi baik intrinsik (kepuasan dari prestasi, rasa tanggung jawab) maupun ekstrinsik (pengakuan dari atasan, kondisi kerja yang mendukung)

cenderung melihat pendidikan pengembangan sebagai sarana untuk mencapai aktualisasi diri dan meningkatkan kompetensi profesional mereka.

Dalam konteks Teori Kebutuhan McClelland, ASN dengan kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) yang tinggi akan secara proaktif mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui pendidikan. Mereka melihat partisipasi dalam program pengembangan bukan sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai kesempatan berharga untuk meningkatkan kapasitas diri dan mencapai standar kinerja yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2019). Motivasi intrinsik yang kuat ini menghasilkan dorongan internal yang berkelanjutan untuk terus belajar dan berkembang.

Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom, yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bertindak jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan imbalan yang mereka nilai. ASN dengan motivasi kerja tinggi memiliki ekspektasi yang jelas bahwa partisipasi dalam pendidikan pengembangan akan menghasilkan peningkatan kompetensi (kinerja), yang kemudian akan diakui oleh organisasi melalui promosi, penghargaan, atau peningkatan tanggung jawab (imbalan dengan valensi tinggi).

Hasil penelitian ini sangat konsisten dengan temuan Sari & Putra (2021) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan minat mengikuti pendidikan pengembangan pada anggota kepolisian. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa motivasi kerja yang didorong oleh kebutuhan pengembangan diri dan pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan minat untuk mengikuti pendidikan. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa pola hubungan antara motivasi kerja dan minat pendidikan cukup robust dan dapat ditemukan dalam berbagai konteks institusi kepolisian di Indonesia.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Luthans (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi adalah pendorong signifikan terhadap segala bentuk perilaku kinerja positif, termasuk minat untuk pengembangan diri. ASN yang termotivasi secara intrinsik akan secara inheren mencari peluang untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan, dan salah satu jalur utama adalah melalui pendidikan formal.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi yang jelas bagi manajemen SDM Polda Kalteng. Untuk meningkatkan minat partisipasi ASN dalam pendidikan pengembangan, organisasi harus fokus pada upaya-upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Strategi peningkatan motivasi intrinsik dapat dilakukan melalui :

- 1) Pemberian tanggung jawab yang menantang dan bermakna kepada ASN
- 2) Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan kreativitas
- 3) Pemberian umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan atas kinerja
- 4) Pengakuan dan apresiasi atas kontribusi ASN dalam tugas kepolisian

Sementara itu, motivasi ekstrinsik dapat ditingkatkan melalui:

- 1) Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif
- 2) Kebijakan promosi yang transparan dan berbasis merit
- 3) Keterkaitan yang jelas antara partisipasi pendidikan dengan pengembangan karier
- 4) Insentif atau tunjangan khusus bagi ASN yang menyelesaikan pendidikan pengembangan

Dengan meningkatkan motivasi kerja secara holistik, Polda Kalteng tidak hanya akan meningkatkan minat partisipasi dalam pendidikan, tetapi juga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja ASN secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

b. Hipotesis 2 : Pengaruh Durasi Pendidikan terhadap Minat ASN

Rumusan Masalah 2: Apakah Durasi Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah Mengikuti Pendidikan Pengembangan? Berdasarkan hasil uji statistik, Durasi Pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat ASN dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Lebih dari itu, variabel ini merupakan prediktor paling dominan di antara variabel yang diteliti.

Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa Durasi Pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 6.085 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05), yang merupakan nilai tertinggi di antara semua variabel independen. Koefisien regresi (B) sebesar +0.412 menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam persepsi positif terhadap Durasi Pendidikan akan meningkatkan Minat ASN sebesar 0.412 satuan. Yang paling penting, koefisien Beta (*standardized*) sebesar 0.434 menunjukkan bahwa Durasi Pendidikan memberikan kontribusi relatif terbesar (43.4%) dalam memprediksi Minat ASN, melebihi kontribusi Motivasi Kerja (34.8%).

Nilai t-hitung yang sangat tinggi (6.085) dan signifikansi 0.000 mengindikasikan bahwa pengaruh Durasi Pendidikan

terhadap Minat sangat kuat, konsisten, dan dapat diandalkan. Temuan bahwa Durasi Pendidikan adalah variabel paling dominan memberikan wawasan strategis yang sangat penting: meskipun motivasi kerja merupakan faktor pendorong internal yang kuat, persepsi ASN terhadap aspek praktis dan logistik dari program pendidikan khususnya durasi memiliki pengaruh yang bahkan lebih besar dalam menentukan minat partisipasi mereka.

Temuan ini sangat mendukung landasan teoretis yang dibangun berdasarkan teori persepsi dan proses pengambilan keputusan individu. Persepsi adalah proses kognitif di mana individu mengorganisasi dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan makna pada lingkungan mereka (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks penelitian ini, ASN melakukan evaluasi subjektif terhadap durasi pendidikan berdasarkan beberapa pertimbangan praktis :

- 1) ASN di Polda Kalteng memiliki tanggung jawab operasional dan administratif yang tidak dapat diabaikan.

Durasi pendidikan yang dipersepsikan sebagai terlalu panjang akan dianggap mengganggu tugas utama dan menimbulkan konflik peran (Wahyudi, 2022).

- 2) ASN menilai apakah durasi dan jadwal pendidikan dapat disesuaikan dengan kondisi personal mereka, termasuk

tanggung jawab keluarga dan jarak geografis tempat tugas dengan lokasi pendidikan.

- 3) ASN mengevaluasi apakah durasi yang ditetapkan cukup untuk menguasai materi secara mendalam tanpa menimbulkan tekanan waktu yang berlebihan atau kejenuhan karena terlalu lama (Kusuma, 2020).
- 4) ASN melakukan perhitungan rasional antara "biaya" waktu yang harus diinvestasikan dengan "manfaat" kompetensi dan prospek karier yang akan diperoleh.

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) juga sangat relevan dalam menjelaskan temuan ini. ASN akan menunjukkan minat tinggi terhadap pendidikan jika mereka percaya bahwa durasi yang ditetapkan realistis dan achievable (ekspektasi tinggi), dan bahwa menyelesaikan program dalam durasi tersebut akan menghasilkan hasil yang bernilai (instrumentalitas dan valensi tinggi). Sebaliknya, jika durasi dipersepsikan sebagai tidak realistis atau terlalu mengganggu, ekspektasi untuk berhasil menurun dan minat berkurang secara signifikan.

Temuan ini sangat konsisten dengan penelitian Kusuma (2020) yang menemukan bahwa persepsi negatif terhadap durasi pendidikan baik karena terlalu lama atau terlalu singkat terbukti menurunkan efektivitas pembelajaran dan secara tidak langsung melemahkan minat partisipasi. Penelitian tersebut menekankan

bahwa durasi harus dipersepsikan "cukup" dan "relevan" oleh peserta agar minat partisipasi meningkat.

Hasil ini juga sejalan dengan temuan Wahyudi (2022) yang menemukan bahwa persepsi durasi pendidikan yang menimbulkan konflik peran (menggangu tugas utama) secara negatif memengaruhi kesiapan mental dan minat anggota Polri. Dalam konteks Polda Kalteng, di mana tingginya beban tugas rutin dan tantangan geografis yang unik, persepsi terhadap durasi menjadi faktor penghambat utama yang harus dikelola dengan cermat.

Namun, temuan bahwa Durasi Pendidikan adalah variabel paling dominan memberikan kontribusi baru (*novelty*) dalam literatur, karena sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menempatkan motivasi kerja sebagai prediktor utama. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks spesifik ASN Polda Kalteng dengan karakteristik geografis yang luas, beban kerja yang tinggi, dan mayoritas responden berada pada usia senior pertimbangan praktis terkait durasi menjadi lebih determinan dibandingkan faktor motivasional semata.

Temuan bahwa Durasi Pendidikan adalah variabel paling dominan memberikan implikasi strategis yang sangat jelas dan actionable bagi Polda Kalteng. Manajemen SDM harus

memprioritaskan upaya untuk mengoptimalkan persepsi ASN terhadap durasi pendidikan melalui beberapa strategi:

1) Desain Program yang Fleksibel

- a) Implementasi model blended learning yang mengombinasikan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran daring, sehingga mengurangi waktu yang harus dihabiskan jauh dari tempat tugas
- b) Penjadwalan program dalam modul-modul pendek yang dapat diselesaikan secara bertahap, daripada program intensif jangka panjang yang mengganggu tugas operasional
- c) Penyediaan opsi waktu pelaksanaan yang beragam (*weekends*, setelah jam kerja, atau periode rotasi tugas)

2) Sosialisasi dan Transparansi

- a) Komunikasi yang jelas dan dini mengenai durasi, jadwal, dan metode pembelajaran kepada calon peserta
- b) Penjelasan rasional mengapa durasi tertentu diperlukan untuk mencapai kompetensi yang diharapkan
- c) Penyediaan testimoni dari alumni program yang telah berhasil menyeimbangkan pendidikan dengan tugas utama

3) Dukungan Organisasional

- a) Kebijakan pengurangan beban tugas rutin bagi ASN yang sedang mengikuti pendidikan
- b) Dukungan dari atasan langsung dalam bentuk fleksibilitas tugas dan pengaturan waktu
- c) Penyediaan fasilitas pendukung seperti akomodasi atau transportasi jika lokasi pendidikan jauh dari tempat tugas

4) Evaluasi Berkelanjutan

- a) Melakukan survei regular untuk mengukur persepsi ASN terhadap durasi program yang sedang berjalan
- b) Penyesuaian durasi berdasarkan *feedback* peserta dan evaluasi efektivitas pembelajaran
- c) Benchmarking dengan Polda lain atau institusi serupa untuk menemukan *best practice* dalam manajemen durasi pendidikan

5) Keterkaitan dengan Karier

- a) Memastikan bahwa penyelesaian program dalam durasi yang ditetapkan secara jelas terkait dengan jalur promosi atau tunjangan fungsional.
- b) Pengakuan formal (sertifikasi, angka kredit) yang setara dengan investasi waktu yang dikeluarkan ASN

- c) Transparansi mengenai bagaimana durasi pendidikan telah diperhitungkan dalam perhitungan beban kerja dan evaluasi kinerja

Dengan fokus pada optimalisasi durasi pendidikan, Polda Kalteng dapat secara signifikan meningkatkan minat partisipasi ASN tanpa harus mengeluarkan investasi finansial yang besar. Intervensi pada aspek durasi adalah strategi yang cost-effective namun high-impact dalam meningkatkan partisipasi pendidikan pengembangan.

c. Pembahasan Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Durasi Pendidikan (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Minat ASN (Y) dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Dengan nilai F-hitung sebesar 68.457 dan signifikansi 0.000 (< 0.05), hasil ini menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai F-hitung yang sangat tinggi (68.457) menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk memiliki kelayakan (*goodness of fit*) yang sangat baik. Ini berarti bahwa kombinasi Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan secara kolektif mampu menjelaskan variasi dalam Minat ASN dengan tingkat akurasi

yang tinggi. Nilai signifikansi 0.000 yang jauh di bawah $\alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa probabilitas hasil ini terjadi karena kesalahan sampling atau kebetulan adalah sangat kecil (mendekati nol), sehingga dapat disimpulkan dengan tingkat kepercayaan yang sangat tinggi bahwa pengaruh simultan ini adalah nyata dan dapat digeneralisasi pada populasi.

Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel independen bukan hanya berpengaruh secara individual (parsial), tetapi juga memiliki efek kolektif yang kuat ketika bekerja bersama-sama dalam memprediksi Minat ASN. Hal ini mengindikasikan adanya sinergi antara faktor pendorong internal (motivasi kerja) dan faktor praktis-logistik (durasi pendidikan) dalam membentuk minat partisipasi.

Dari perspektif teoretis, hasil uji simultan ini mendukung pendekatan holistik dalam memahami perilaku organisasi. Model penelitian yang mengintegrasikan faktor psikologis (motivasi kerja) dan faktor persepsi terhadap kebijakan organisasi (durasi pendidikan) terbukti lebih kuat dalam menjelaskan minat partisipasi dibandingkan jika hanya mempertimbangkan satu aspek saja. Ini sejalan dengan teori sistem yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor individual dan faktor kontekstual (Robbins & Judge, 2019).

Nilai Adjusted R² sebesar 0.615 yang diperoleh dari model simultan ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel mampu menjelaskan 61.5% variasi dalam Minat ASN. Ini adalah proporsi yang substansial dalam penelitian ilmu sosial dan menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki kekuatan prediktif yang tinggi. Sisanya 38.5% yang tidak dijelaskan oleh model menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi minat ASN, yang dapat menjadi area eksplorasi untuk penelitian masa depan.

Hasil uji simultan memberikan implikasi manajerial yang sangat penting: Polda Kalteng harus menerapkan pendekatan terintegrasi yang mengelola kedua variabel secara bersamaan untuk memaksimalkan minat partisipasi ASN dalam pendidikan pengembangan. Fokus hanya pada satu aspek misalnya hanya meningkatkan motivasi tanpa memperhatikan durasi, atau sebaliknya tidak akan menghasilkan dampak yang optimal.

Strategi terintegrasi yang dapat diterapkan meliputi:

1) Sinkronisasi Kebijakan Motivasi dan Durasi

- a) Mendesain program pendidikan dengan durasi yang realistis sambil memastikan bahwa partisipasi dalam program tersebut jelas terkait dengan sistem reward dan promosi (motivasi ekstrinsik)

- b) Menciptakan mekanisme pengakuan dan penghargaan khusus bagi ASN yang berhasil menyelesaikan pendidikan dalam durasi yang telah ditetapkan

2) Komunikasi yang Komprehensif

- a) Sosialisasi program pendidikan yang tidak hanya menjelaskan aspek teknis (durasi, jadwal) tetapi juga manfaat pengembangan karier dan kontribusi terhadap pencapaian prestasi kerja (motivasi)
- b) Menyampaikan *success stories* ASN yang telah mengikuti pendidikan dan merasakan manfaatnya baik dari segi peningkatan kompetensi maupun pengembangan karier

3) Sistem Dukungan Menyeluruh

- a) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi ASN (penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan) sambil juga menyediakan dukungan logistik untuk mengatasi kendala durasi (pengurangan beban kerja, fleksibilitas jadwal)
- b) Melibatkan atasan langsung dalam mendukung motivasi ASN dan memfasilitasi partisipasi mereka dalam pendidikan tanpa mengorbankan tugas utama

7. Sintesis Temuan dan Kontribusi Penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini berhasil menjawab kedua rumusan masalah dan membuktikan kedua hipotesis yang diajukan. Temuan utama penelitian dapat disintesis sebagai berikut:

a. Validasi Model Penelitian

Model penelitian yang mengintegrasikan Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan sebagai prediktor Minat ASN terbukti valid dan kuat, dengan kemampuan menjelaskan 61.5% variasi dalam minat partisipasi. Kedua variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, yang mengonfirmasi relevansi kerangka teoretis yang dibangun berdasarkan Teori Motivasi Herzberg, Teori Kebutuhan McClelland, Teori Harapan Vroom, dan teori persepsi.

b. Hierarki Pengaruh Variabel

Temuan bahwa Durasi Pendidikan ($\beta = 0.434$) memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan Motivasi Kerja ($\beta = 0.348$) memberikan wawasan penting mengenai prioritas intervensi. Meskipun kedua variabel signifikan, persepsi ASN terhadap aspek praktis dan logistik program pendidikan ternyata memiliki bobot yang lebih besar dalam menentukan minat partisipasi mereka. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks ASN Polda Kalteng

dengan karakteristik demografis mayoritas senior (43% berusia 46-56 tahun) dan beban kerja yang tinggi pertimbangan rasional-praktis menjadi lebih determinan dibandingkan faktor motivasional semata.

c. Kontribusi Teoretis (*Novelty*)

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi teoretis yang signifikan:

1) Kontekstualisasi Teori dalam Setting Kepolisian Daerah

Penelitian ini merupakan salah satu yang pertama mengkaji secara komprehensif pengaruh Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan terhadap Minat ASN dalam konteks spesifik Polda di wilayah dengan tantangan geografis unik seperti Kalimantan Tengah. Temuan bahwa durasi menjadi variabel paling dominan memberikan *insight* baru yang spesifik untuk konteks ini.

2) Integrasi Variabel Psikologis dan Organisasional

Model penelitian yang mengintegrasikan faktor psikologis individual (motivasi kerja) dengan faktor persepsi terhadap kebijakan organisasi (durasi pendidikan) terbukti lebih kuat dalam menjelaskan minat partisipasi dibandingkan model yang hanya berfokus pada satu dimensi. Ini memperkaya

literatur tentang perilaku organisasi dengan menunjukkan pentingnya pendekatan multidimensional.

3) Validasi Empiris Teori Persepsi

Penelitian ini memberikan validasi empiris yang kuat terhadap teori persepsi dalam konteks pengambilan keputusan ASN terkait pendidikan pengembangan. Durasi yang merupakan variabel perseptual terbukti lebih kuat pengaruhnya dibandingkan variabel motivasi yang lebih bersifat disposisional, menunjukkan bahwa persepsi terhadap karakteristik program sangat menentukan dalam konteks ini.

d. Kontribusi Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini memberikan kontribusi yang actionable bagi Polda Kalteng:

1) Identifikasi Prioritas Intervensi

Dengan mengetahui bahwa Durasi Pendidikan adalah variabel paling dominan, Biro SDM Polda Kalteng dapat memprioritaskan intervensi pada optimalisasi desain durasi program pendidikan untuk mencapai dampak maksimal dengan efisiensi sumber daya.

2) **Panduan Pengembangan Kebijakan**

Hasil penelitian memberikan panduan berbasis bukti untuk pengembangan kebijakan pembinaan personel ASN, khususnya dalam merancang program pendidikan yang tidak hanya efektif secara pedagogis tetapi juga *feasible* dan *acceptable* dari perspektif ASN.

3) **Framework untuk Evaluasi Program**

Model penelitian dapat digunakan sebagai *framework* untuk mengevaluasi efektivitas program pendidikan yang sudah ada dan merencanakan program baru dengan mempertimbangkan kedua variabel kunci yang telah terbukti signifikan.

e. **Implikasi untuk Peningkatan Kualitas SDM Polda Kalteng**

Temuan penelitian ini memiliki implikasi strategis untuk peningkatan kualitas SDM Polda Kalteng dalam konteks yang lebih luas:

1) **Peningkatan Partisipasi Pendidikan**

Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi minat, Polda Kalteng dapat meningkatkan tingkat partisipasi ASN dalam pendidikan pengembangan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kompetensi kolektif organisasi.

2) Efisiensi Investasi SDM

Dengan fokus pada variabel yang terbukti paling berpengaruh (durasi pendidikan), organisasi dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien dan mencapai return on investment yang lebih tinggi dalam program pengembangan SDM.

3) Peningkatan Kinerja Organisasi

ASN yang termotivasi dan memiliki kompetensi tinggi melalui pendidikan pengembangan akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

4) Pengembangan Budaya Pembelajaran

Dengan meningkatnya minat dan partisipasi dalam pendidikan pengembangan, akan tercipta budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning culture*) di lingkungan Polda Kalteng, yang merupakan fondasi penting untuk organisasi yang adaptif dan inovatif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Durasi Pendidikan terhadap Minat ASN Polda Kalimantan Tengah dalam Mengikuti Pendidikan Pengembangan, ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari motivasi kerja terhadap minat ASN Polda Kalimantan Tengah dalam mengikuti pendidikan pengembangan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN (baik intrinsik maupun ekstrinsik), semakin besar pula minat mereka untuk berpartisipasi dalam program-program pengembangan diri guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme.
2. Durasi pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat ASN Polda Kalimantan Tengah untuk mengikuti program pengembangan. Durasi yang dianggap terlalu panjang cenderung menjadi disinsentif dan menurunkan minat, sementara durasi yang optimal (tidak terlalu pendek sehingga materi tidak tersampaikan, dan tidak terlalu lama sehingga mengganggu tugas utama) dapat meningkatkan minat.

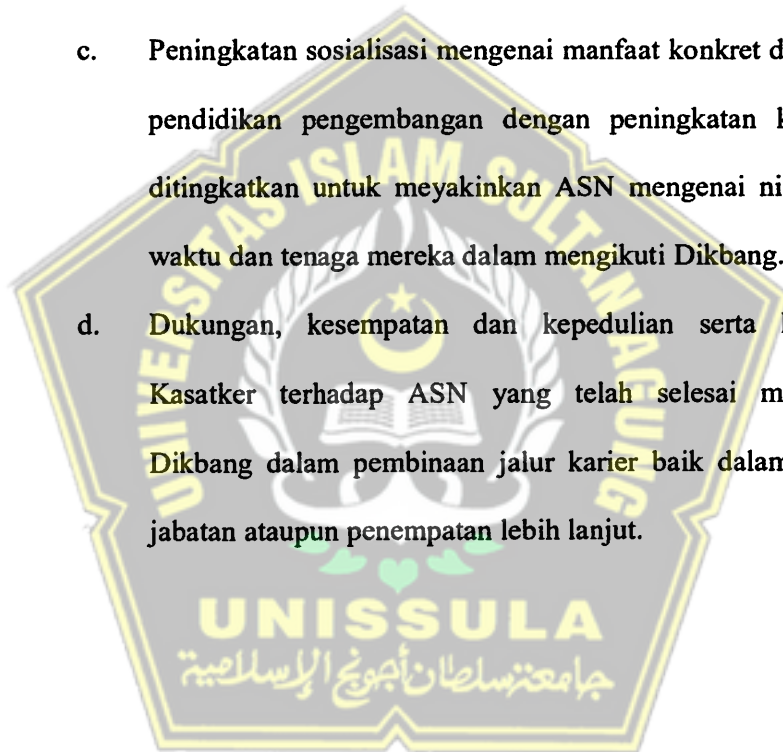
3. Secara simultan, motivasi kerja dan durasi pendidikan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada minat ASN untuk mengikuti pendidikan pengembangan. Kedua faktor ini merupakan determinan penting yang harus dipertimbangkan oleh institusi dalam merancang kebijakan pengembangan SDM.
4. Secara umum, minat ASN Polda Kalimantan Tengah terhadap pendidikan pengembangan berada pada kategori moderat hingga tinggi, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan yang dipengaruhi oleh dua variabel independen utama yang diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan kepada pihak terkait:

1. Saran Teoritis (Untuk Penelitian Selanjutnya)
 - a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lain yang relevan seperti kompensasi/insentif, dukungan atasan (supervisor support), atau relevansi materi pendidikan dengan tugas pokok dan fungsi ASN, yang juga berpotensi memengaruhi minat pendidikan pengembangan.
 - b. Disarankan menggunakan pendekatan penelitian campuran (*mixed methods*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan kualitatif di balik tingkat motivasi dan preferensi durasi pendidikan ASN.

2. Saran Praktis (Untuk Polda Kalimantan Tengah)
- a. Polda Kalimantan Tengah khususnya Biro SDM disarankan untuk secara teratur melakukan evaluasi dan program Dikbang pada peningkatan motivasi ASN.
 - b. Manajemen SDM perlu melakukan kajian lebih lanjut untuk menetapkan durasi ideal untuk setiap jenis pendidikan pengembangan.
 - c. Peningkatan sosialisasi mengenai manfaat konkret dan relevansi pendidikan pengembangan dengan peningkatan karier harus ditingkatkan untuk meyakinkan ASN mengenai nilai investasi waktu dan tenaga mereka dalam mengikuti Dikbang.
 - d. Dukungan, kesempatan dan kepedulian serta kepercayaan Kasatker terhadap ASN yang telah selesai melaksanakan Dikbang dalam pembinaan jalur karier baik dalam pemberian jabatan ataupun penempatan lebih lanjut.



DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th ed. Kogan Page.
- Brown, S., & Race, P. (2018). *The Lecturing Toolkit: A Practical Guide to Teaching with Excellence*. Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th ed. SAGE Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. 8th ed. Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, S. (2021). Peran Pembinaan Karakter Dalam Menunjang Profesionalisme Anggota Polri. *Jurnal Keamanan Nasional*, 7(2), 110-125.
- Kusuma, A. (2020). Analisis Persepsi Durasi Pendidikan dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 5(1), 45-60.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 14th ed. McGraw-Hill Education.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2019). *Compensation*. 12th ed. McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. 7th ed. McGraw-Hill Education.
- Nugroho, D. (2022). Kendala dan Tantangan Pembinaan Personel Polri di Wilayah Pedalaman. *Jurnal Manajemen Kepolisian*, 8(3), 210-225.
- Nugroho, D. (2023). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja dan Minat Pendidikan ASN Polda Kalteng Melalui Insentif Ekonomi. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(1), 88-105.
- Prasetyo, B. (2019). Karakteristik Geografis Kalimantan Tengah dan Implikasinya Terhadap Penanganan Keamanan. *Jurnal Geografi Sosial*, 12(4), 301-315.

- Putra, A. R. (2020). Adaptasi Personel Polri dan ASN Polri Terhadap Karakteristik Sosial Budaya di Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmu Sosial dan Budaya*, 6(2), 140-155.
- Putra, H. S. (2022). Insentif Ekonomi dan Pengaruhnya Terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian. *Jurnal Psikologi Kerja*, 10(3), 50-65.
- Rahman, A. (2018). Dampak Pembinaan Personel Terhadap Disiplin dan Profesionalisme Anggota Kepolisian. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 30-45.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson Education.
- Sari, D. P. (2019). Pentingnya Pembinaan Anggota Polri dan ASN Polri dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul. *Jurnal Kepemimpinan Polisi*, 5(2), 70-85.
- Sari, D. P., & Hidayat, R. (2021). Tantangan Pengelolaan Kompensasi di Institusi Kepolisian. *Jurnal Kebijakan Manajemen SDM*, 7(1), 12-28.
- Sari, E., & Nugroho, A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat ASN Mengikuti Pendidikan Pengembangan di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 13(4), 401-415.
- Sari, E., & Putra, H. S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dan Minat Mengikuti Pendidikan Pengembangan Pada Anggota Kepolisian. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 170-185.
- Setiawan, R. (2020). Perkembangan Kejahatan Berbasis Teknologi Informasi dan Tantangan Penegakan Hukum. *Jurnal Hukum dan Kriminalitas*, 3(1), 1-15.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Uma Sekaran, & Roger Bougie. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 8th ed. Wiley.
- Wahyudi, T. (2021). Optimalisasi Strategi Penegakan Hukum Terkait Konflik Agraria dan Sumber Daya Alam. *Jurnal Ilmu Hukum*, 8(3), 250-265.
- Wahyudi, T. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Durasi Pendidikan dan Kesiapan Mental Anggota Polri. *Jurnal Pendidikan Kepolisian*, 4(3), 112-127.