

## STUDI TENTANG ANTESEDEN PRESTASI AKADEMIK TARUNA DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATOR (Studi di Akademi Kepolisian)

Kristiyan Beorbel<sup>1</sup>, Fuad Mas'ud<sup>2</sup>, Mirwan Surya Perdhana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh nilai ujian nasional, nilai uji akademik, motivasi menjadi Taruna Akpol dan motivasi akademik terhadap prestasi belajar Taruna Akademi Kepolisian dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel moderator. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif serta menggunakan Partial Least Squares (PLS) untuk menganalisis data. Sampel dalam penelitian ini adalah 146 Taruna. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi menjadi Taruna berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi akademik dan prestasi akademik. Variabel nilai uji akademik berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi akademik dan variabel persepsi dukungan organisasi (POS) memoderasi pengaruh motivasi akademik terhadap prestasi akademik. Variabel nilai ujian nasional ternyata memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap motivasi akademik. Variabel anteseden pada penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari prestasi akademik. Penelitian ini memiliki keterbatasan dan diperlukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang memiliki signifikansi terhadap prestasi akademik Taruna Akpol. Beberapa implikasi manajerial serta rekomendasi penelitian yang akan datang telah diajukan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Prestasi Akademik, Motivasi Akademik, Persepsi Dukungan Organisasi, Nilai Ujian Nasional, Nilai Ujian Akademik, Motivasi menjadi Taruna Akademi Kepolisian

### I. PENDAHULUAN

Salah satu cara untuk memprediksi kinerja seorang polisi adalah dengan melihat kesuksesan dalam menjalani pendidikan di akademi kepolisian (Henson et al., 2010; White & Escobar, 2008), walaupun hal ini masih menjadi perdebatan sampai saat ini. Upaya dalam meningkatkan prestasi akademik merupakan masalah penting bagi lembaga-lembaga pendidikan. Penelitian ini akan membahas tentang bagaimana

memprediksi kesuksesan peserta didik Akpol (Taruna) dibidang akademik (prestasi akademik) dimana variabel yang digunakan antara lain aspek kognitif, aspek intrinsik, aspek ekstrinsik, motivasi akademik serta persepsi dukungan organisasi. Data indeks prestasi kumulatif (IPK) lulusan Akpol dari tahun 2014 sampai tahun 2018 akan dijelaskan pada Tabel 1.

**Tabel 1. IPK Lulusan Akpol 2014-2018**

ALUMNI	IPK					Jumlah
	4-3.80	3.79-3.51	3.50-3.01	3.0-2.76	2.75-2.01	
2014	-	-	88,42%	10,88%	0,70%	285
2015	-	-	82,78%	17,22%	-	389
2016	-	0,33%	99,67%	-	-	300
2017	-	2,00%	96,99%	1,00%	-	299
2018	-	0,70%	99,30%	-	-	287

Sumber: Akpol, 2019

Mencari orang yang berkualitas untuk menjadi seorang petugas polisi saat ini semakin sulit, para peneliti masih memperdebatkan variabel yang menjadi prediktor paling tepat (Henson et al., 2010). Penerimaan calon peserta didik selalu diarahkan untuk mendapatkan peserta didik yang tepat untuk menjadi seorang polisi (White & Escobar, 2008) dan yang diprediksi dapat sukses dalam mengikuti kegiatan pendidikan, sehingga rekrutmen memerlukan alat prediktor yang mampu mendeteksi kesuksesan peserta didik (Willson, 2013). Belum ada lembaga kepolisian yang berhasil mengembangkan sistem yang tepat untuk mengidentifikasi individu yang paling sesuai. (Sanders, 2003; White & Escobar, 2008).

Aspek kognitif dalam penelitian ini yaitu variabel NUN dan pengujian akademik yang pada dasarnya merupakan indikator untuk memprediksi kesuksesan para calon Taruna di bidang akademik dan masih digunakan dalam penerimaan calon Taruna Akpol (Polri, 2018). Prestasi akademik di tingkat SMA masih dianggap prediktor yang kuat terhadap kesuksesan peserta didik di perguruan tinggi (Andrew & Jerry, 2004; Cyrenne et al., 2010; Geiser, 2007), walaupun ada juga yang menyatakan sebaliknya (Noble & Sawyer, 2002; Parker et al., 2004; Sanchez, 2013). Prestasi akademik di SMA selain menggambarkan pencapaian pendidikan namun juga menggambarkan tingkat motivasi

seseorang (Stiggins *et al.* 1989, De Volder & Lens, 1982).

Para calon Taruna akan mengikuti tes/pengujian akademik, hasil tes kemampuan akademik ini oleh para peneliti dianggap akan berpengaruh terhadap prestasi akademik peserta didik (A. Ali & Ali, 2010; Bai et al., 2013; Noble & Sawyer, 2002; Willson, 2013). Pada bidang kepolisian Henson et al. (2010) menemukan bahwa tes masuk menjadi anggota polisi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan Taruna di akademi kepolisian. Bai et al. (2013) menemukan sebaliknya bahwa pengaruh signifikan dari tes masuk hanya pada prestasi akademik di tahun pertama.

Motivasi dalam memilih karir polisi misalnya seperti kesempatan untuk membantu orang, pengaruh orang tua dan beberapa alasan lainnya (Foley et al., 2008; Moon & Hwang, 2004; Raganella & White, 2004; Tarng et al., 2001; White et al., 2010; Wu et al., 2009) belum pernah dilakukan penelitian di Indonesia. Penelitian Kim et al. (2016), Levine (1997), Jessica et al. (2005), Guiffrida et al. (2013), Kennett et al. (2013) menunjukkan adanya hubungan positif motivasi intrinsik untuk mengikuti perkuliahan terhadap prestasi akademik mahasiswa. Lester (1983) menyatakan bahwa motivasi peserta rekrutmen menjadi polisi tidak dapat memprediksi peserta didik akan menyelesaikan program pelatihan dan lulus dari akademi. Motivasi telah terbukti berpengaruh positif terhadap strategi

pembelajaran, prestasi akademik, penyesuaian diri dan kenyamanan siswa dalam bidang pendidikan (Vansteenkist et al., 2005). Motivasi akademik juga ditemukan menjadi prediktor terkuat dari prestasi akademik (Gayles, 2015; Ning & Downing, 2010). Taruna dengan motivasi akademik yang tinggi diprediksi akan memiliki prestasi akademik yang tinggi.

Sistem penempatan pertama lulusan Akpol telah dianggap sebagai salah satu apresiasi organisasi Polri terhadap pencapaian prestasi Taruna selama menjalani pendidikan di Akpol. Komitmen organisasi Polri dalam hal ini sistem penempatan diprediksi mempengaruhi komitmen para Taruna Akpol dalam berprestasi salah satunya dibidang akademik. Sejalan dengan Robert Eisenberger et al, (1986) maka persepsi dukungan organisasi/ *perceived organization support* (POS) yang tinggi dapat memperkuat motivasi dan daya juang Taruna di bidang akademik, sehingga tujuan Akpol dalam menciptakan lulusan perwira Polri yang akademisi akan terwujud dimana Taruna merasa bahwa usaha mereka dibidang akademik dihargai oleh organisasi (Eisenberger et al, 1986).

Jika dikaitkan dengan motivasi, POS memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi intrinsik seseorang (Tremblay et al., 2009; Gagné et al., 2010). Perubahan sistem penempatan di beberapa tahun belakangan ini dimana Taruna dengan peringkat rendah mendapat lokasi penempatan yang dianggap favorit diduga menyebabkan amotivasi dikalangan Taruna. Deci dan Ryan menyatakan bahwa amotivasi terjadi jika seseorang tidak merasakan kesesuaian antara hasil dengan upaya yang dilakukan (dalam Vallerand et al., 1992), kondisi saat ini terkesan bahwa organisasi kurang mendukung upaya Taruna dalam berprestasi. Shore & Shore (1995) menyatakan bahwa

pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap POS (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). POS yang tinggi diprediksi akan memperkuat motivasi para Taruna untuk berprestasi di bidang akademik.

## II. TELAAH PUSTAKA

### Penerimaan dan Pendidikan Taruna Akpol

Akademi kepolisian di Indonesia merupakan pendidikan vokasi (D-IV) yang melahirkan perwira kepolisian dengan gelar Sarjana Terapan Kepolisian (STrK) (Republik Indonesia, 2012). Akademi kepolisian di Indonesia dirancang khusus untuk merekrut calon anggota Polisi yang berasal dari lulusan SMA yang nantinya mengikuti pendidikan selama 4 (empat) tahun dengan profil lulusan dari Akademi Kepolisian adalah Inspektur Polisi Dua (Ipda).

Peserta seleksi harus mengikuti seleksi di tingkat panitia daerah (Polda) dan di tingkat pusat (Mabes Polri). Secara umum kegiatan seleksi meliputi pemeriksaan administrasi, kesehatan, psikologi, jasmani, serta tes kemampuan akademik yang meliputi TPA dan Toefl. Berbeda dengan sistem penilaian pada umumnya, sistem penilaian akademik di akademi kepolisian menggabungkan aspek akademik dengan aspek keterampilan. Aspek keterampilan ini sangat penting dimana pendidikan vokasi di akademi kepolisian diarahkan pada penguasaan keahlian terapan kepolisian, sehingga siap terjun langsung dalam melaksanakan tugas kepolisian di lapangan.

### Motivasi

Definisi motivasi sangatlah beragam, faktor pendorong utama menurut Herzberg adalah: prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan. (Taylor et al. 2015). Robbins P. Stephen (2015) mendefinisikan motivasi sebagai

proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Motivasi intrinsik/ *intrinsic motivation* (IM) didefinisikan Ryan & Deci (2000) sebagai melakukan suatu kegiatan untuk kepuasan yang melekat daripada untuk konsekuensi yang lain. Deci & Ryan (2001) juga menjelaskan bahwa sebagian besar kegiatan yang dilakukan orang tidak secara tegas, termotivasi secara intrinsik. Motivasi intrinsik dibedakan menjadi lebih spesifik ke dalam 3 jenis. Pertama ialah motivasi intrinsik untuk mencari tahu (*Intrinsic motivation to know*), motivasi intrinsik terhadap prestasi (*Intrinsic motivation toward accomplishments*) dan, motivasi intrinsik untuk pengalaman stimulasi (*Intrinsic Motivation to Experience Stimulation*).

Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) berlawanan dengan motivasi intrinsik, yang mengacu pada melakukan suatu kegiatan hanya untuk menikmati aktivitas itu sendiri, daripada nilai instrumentalnya. Motivasi ekstrinsik terdiri dari *External Regulation* (aturan eksternal), *Introjected Regulation* (aturan introjeksi), *Identified Regulation* (regulasi yang teridentifikasi) dan *Integrated Regulation* (regulasi terpadu). Diantara yang lain *Integrated Regulation* (regulasi terpadu) adalah bentuk motivasi ekstrinsik yang paling otonom, yaitu mengacu pada pengidentifikasian dengan nilai dari suatu aktivitas sampai pada titik bahwa itu menjadi bagian dari fungsi kebiasaan seseorang dan bagian dari perasaan diri seseorang (Gagné et al., 2010).

Amotivasi (*amotivation*) didefinisikan sebagai suatu keadaan kurangnya niat untuk bertindak. Amotivasi hasil dari tidak menilai suatu aktivitas (Ryan, 1995 dalam Ryan & Deci, 2000), tidak merasa kompeten untuk melakukannya (Deci, 1975 dalam Ryan & Deci,

2000), atau tidak percaya itu akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki (Seligman, 1975 dalam Ryan & Deci, 2000).

### **Motivasi Akademik**

Mengaitkan motivasi dengan pendidikan, Ames & Bell (1990) mendefinisikan "motivasi untuk belajar" ditandai dengan kualitas keterlibatan dalam pembelajaran dan komitmen terhadap proses belajar. Pola pikir ini mencakup tujuan, kepercayaan, *self-worth* atau konsep diri tentang kemampuan, atribusi, pembelajaran mandiri, dan pencapaian tujuan. Lebih sederhana lagi motivasi akademik diartikan sebagai faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mengikuti pendidikan dan mendapatkan gelar (Clark & Schroth, 2010).

*Self determinan theory* (SDT) menempatkan bahwa motivasi akademik bersifat multidimensi, dan terdiri dari tiga jenis motivasi global: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan amotivasi (Ryan & Deci, 2000). Di antaranya, Cokley (2003) (dalam Areepattamannil, 2011) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah dua tipe utama yang mendorong perilaku akademis. Motivasi akademik, menurut Pintrich dan Zusho (2002), mengacu pada proses internal yang mendorong dan mempertahankan kegiatan dengan harapan untuk meraih suatu tujuan akademik (dalam Areepattamannil, 2011).

### **Aspek Kognitif**

Pada bidang pendidikan maka proses belajar akan menghasilkan perubahan perilaku dalam bentuk kemampuan-kemampuan yang dalam taksonomi Bloom dkk. dibedakan menjadi 3 (tiga) domain yaitu Kognitif (*cognitive domain*), afektif (*affective domain*) dan psikomotorik (*psychomotor domain*) (Syam et

al. 2003). Domain kognitif tersebut oleh Bloom dkk. dijelaskan melalui taksonomi bloom, kemampuan kognitif menurut Bloom (dalam Nayef et al., 2013) antara lain pengetahuan pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi.

Evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai suatu bentuk tanggung jawab penyelenggaraan pendidikan (Indonesia, 2003), salah satu bentuknya adalah ujian nasional. Nilai prestasi kumulatif telah digunakan sebagai indikator dan prediktor berbagai hasil akademik dan sosial (Hickman et al., 2013). Nilai prestasi kumulatif telah menjadi pengukuran yang paling umum digunakan pencapaian akademik karena nilai dapat lebih mudah ditafsirkan (Dickinson & Adelson, 2016).

Terkait dengan aspek kognitif pada kegiatan seleksi calon taruna Akpol akan dilakukan beberapa uji kemampuan kognitif dimana pada tingkat daerah akan dilaksanakan kegiatan seleksi yaitu uji akademik dengan materi pengetahuan umum, bahasa indonesia serta matematika (IPA/IPS). Pada tingkat pusat akan dilakukan pengujian akademik yaitu tes potensi akademik (TPA) dan Toefl (Polri, 2017).

### **Prestasi Akademik**

Setelah menjalani proses pembelajaran selama periode evaluasi tertentu maka Taruna Akpol akan dinilai tentang kualitas penguasaan pengetahuannya terhadap bahan ajar yang telah diberikan dalam proses pembelajaran dengan menggunakan indikator pengukuran tertentu. Menurut Saleh (2001) (dalam Retnowati *et al.* 2016) prestasi belajar merupakan hasil yang dicapai siswa dengan menguasai tingkat penguasaan ilmu

pengetahuan tertentu dengan alat ukur berupa evaluasi yang dinyatakan dalam bentuk angka, huruf, atau simbol. Daryanto (2010) menjelaskan bahwa prestasi belajar atau prestasi akademik merupakan hasil dari pengukuran terhadap peserta didik yang meliputi faktor kognitif, afektif dan psikomotor setelah mengikuti proses pembelajaran yang diukur dengan menggunakan instrumen tes yang relevan.

### **Persepsi Dukungan Organisasi**

Persepsi Dukungan organisasi (POS) menjelaskan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi yang mempekerjakan mereka menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.* 1986). Ada tiga kemungkinan proses yang mendasari konsekuensi POS (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pertama, ketika karyawan merasa bahwa organisasi kerja mereka serta agennya menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka, mereka merasa berkewajiban untuk membalas baik melalui peran/perilaku ekstra serta sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Kedua, menyampaikan kepedulian dan rasa hormat, membantu untuk memenuhi kebutuhan individu yang penting untuk penghargaan, afiliasi dan persetujuan di tempat kerja. Penjelasan ketiga adalah bahwa pengakuan dan persetujuan organisasi memperkuat keyakinan karyawan bahwa peningkatan kinerja akan diakui dan dihargai.

Menurut Eisenberger, et al (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) ada tiga bentuk umum perlakuan yang menyenangkan dari organisasi yang akan meningkatkan persepsi dukungan organisasional yaitu :

1. Keadilan
2. Dukungan dari Supervisor
3. Reward dari Organisasi dan Kondisi Kerja

Seseorang yang memiliki POS yang positif/ tinggi disimpulkan memiliki keyakinan bahwa organisasi/ institusinya peduli akan kinerjanya serta menjamin kesejahteraannya. Keyakinan ini akan menimbulkan kebanggaan tersendiri serta akan memacu seseorang untuk meningkatkan kinerjanya karena ia yakin dan percaya jerih payahnya pasti bermanfaat baginya. Trullas et al. (2018) menyampaikan bahwa dari sudut pandang teoritis, dapat dibenarkan bahwa konstruksi POS dapat diadaptasikan kepada siswa, yaitu *Student-Perceived Organizational Support (S-POS)* dimana dalam penelitian ini menggunakan istilah *Cadet-Perceived Organizational Support (C-POS)*.

### Penempatan Pertama Perwira Akpol

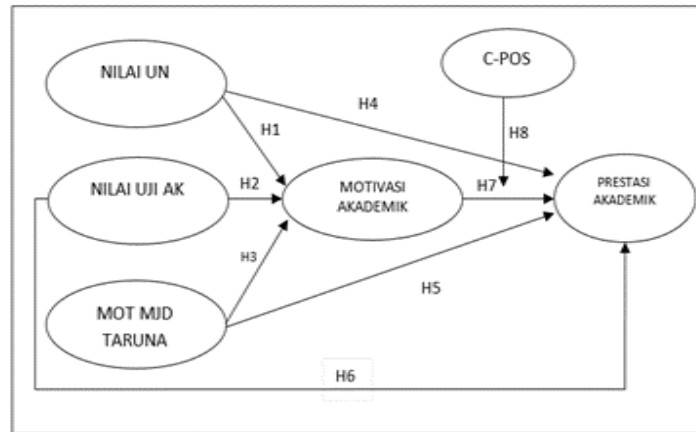
#### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder yang relevan dengan obyek penelitian. Data primer ini terkait motivasi menjadi Taruna, motivasi akademik, persepsi dukungan organisasi yang dirasakan para Taruna. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi literatur atau informasi yang menunjang penelitian terkait nilai ujian nasional (NUN) para Taruna sewaktu SMA, hasil tes akademik para Taruna sewaktu mengikuti seleksi masuk Taruna Akpol, data prestasi akademik Taruna Angkatan ke-50 di tahun ke 3 (tiga) yaitu nilai indeks prestasi kumulatif (IPK) pada tingkat III (tiga) yaitu pada semester lima (5) dan enam (6). Data primer diperoleh dari responden langsung dalam hal ini adalah Taruna Akpol tingkat IV (empat) Angkatan ke-50.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Taruna Akademi Kepolisian tingkat

Setelah menjalani pendidikan kurang lebih 4 (empat) tahun di Akpol, Taruna Akpol akan dievaluasi prestasi kumulatif, baik dibidang akademis, jasmani maupun nilai mental. Hasil evaluasi ini menghasilkan peringkat lulusan pada angkatan tersebut, peringkat lulusan ini akan digunakan sebagai dasar Biro SDM Mabes Polri untuk menempatkan para lulusan Akpol ke tempat tugas untuk pertama kali. Para lulusan ini akan disebar ke Polda-polda di seluruh Indonesia dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan peringkat kelulusan. Peringkat kelulusan pendidikan tersebut digunakan untuk menentukan penempatan pada zona sesuai potensi kerawanan daerah (Polri, 2016b).

IV (empat) yang berjumlah 146 Taruna lulusan SMA pada tahun 2015. Metode utama dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala 5. Indikator-indikator dalam penelitian ini dikembangkan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Nilai ujian nasional menggunakan data rata-rata nilai UN, uji akademik calon Taruna Akpol menggunakan rata-rata nilai uji akademik sewaktu seleksi menjadi taruna, Prestasi Akademik menggunakan IPK kenaikan tingkat III ke tingkat IV. Motivasi menjadi taruna diadopsi dari survei motivasi menjadi polisi (Moon & Hwang, 2004; Tarng et al. 2001; Wu et al. 2009), motivasi akademik menggunakan *Academic Motivation-Scale (AMS)*, Vallerand et al., 1993) dan Persepsi Dukungan Organisasi Taruna (C-POS) menggunakan *Survei of Perceived Organizational Support* (Eisenberger et al., 1986).



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

**Tabel 2. Range Nilai Distribusi Frekuensi Kriteria Penilaian**

Kriteria Penilaian	
1 - 1,8	: Sangat Rendah
>1,8 - 2,6	: Rendah
>2,6 - 3,4	: Sedang
>3,4 - 4,2	: Tinggi
>4,2 - 5	: Sangat Tinggi

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, data yang diperoleh dari pengisian kuesioner akan didistribusikan melalui rumus (Mulyono, 2005). Berdasarkan rumus tersebut akan diperoleh range nilai distribusi frekuensi pada Tabel 2.

Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 3.0. Pada penelitian ini Analisis SEM-PLS akan menggunakan 2

model, model pengukuran (*measurement model*) atau yang sering disebut *Outer Model yang terdiri dari* uji validitas dan uji reliabilitas. Model kedua adalah model struktural (*structural model*) atau yang sering disebut *Inner Model*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menentukan signifikansi hubungan antara variabel laten eksogen dan endogen dengan memperhatikan nilai *t-statistic* dan *p-value* yaitu dengan alpha 5% dan 10%.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

Berdasarkan umur, partisipan hanya terdiri dari tiga golongan, berumur 20 tahun sebanyak 7%, berumur 21 tahun sebanyak 67% dan yang berumur 22 tahun sebanyak 26%. Dari jumlah total 146 partisipan dalam penelitian ini sebagian besar adalah Taruna laki-laki sebesar 77% Taruna laki-laki. Pekerjaan orang tua didominasi pekerjaan

Polri sebanyak 46% untuk ayah dan pekerjaan wiraswasta/ lain-lain untuk ibu sebanyak 76%.

Pendidikan orang tua partisipan khususnya ayah, jumlah tertinggi adalah tingkat SMA sebesar 34%. Pendidikan orang tua partisipan untuk ibu, jumlah tertinggi adalah tingkat SMA sebesar 48%. Partisipan berasal dari sekolah menengah atas (SMA) di



berbagai daerah di Indonesia, yaitu 26 provinsi dari total 34 provinsi.

Pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai sampel yang paling homogen adalah variabel indeks prestasi kumulatif (IPK) dan yang paling heterogen adalah variabel nilai uji akademik. Terkait motivasi menjadi Taruna Akpol, kriteria sangat tinggi

adalah motivasi kebutuhan akan gaji tetap, sedangkan kriteria tinggi terdapat delapan motivasi dimana urutan pertama adalah motivasi kesempatan menolong orang, yang kedua adalah tunjangan kerja seperti pensiun dan fasilitas kesehatan, ketiga adalah tawaran gaji yang bagus, keempat adalah prestise dan status pekerjaan.

**Tabel 3. Deskripsi Statistik**

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviasi
Nilai Uji Akademik	146	26,15	82,14	58,2572	12,31158
Nilai UN	146	60,12	93,13	77,4959	8,19588
IPK	146	3,03	3,55	3,3234	,10598

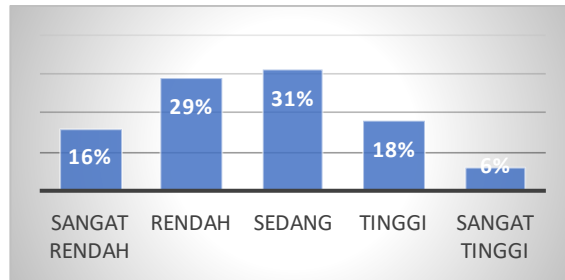
**Tabel 4. Perbandingan Motivasi Menjadi Polisi**

PENELITI	3 MOTIVASI TERTINGGI	NEGARA
Penelitian ini (2019), N= 146 Taruna	1. Kebutuhan gaji tetap 2. Kesempatan menolong orang 3. Tunjangan kerja, pensiun, fasilitas kesehatan	Indonesia
Tarng et al. (2001), N= 220 Taruna	1. Gaji dan tunjangan tambahan yang baik 2. Pengaruh orang tua 3. Keamanan kerja	Taiwan
Moon & Hwang (2004), N= 410 Taruna	1. Gaji tetap 2. Gaji dan tunjangan tambahan yang baik 3. Keamanan kerja	Korea Selatan
Wu et al. (2009), N= 182 Taruna	1. Keamanan kerja 2. Gaji tetap 3. Pengaruh orang tua	China
Foley et al. (2008), N= 61 Taruna & 70 Polisi	1. Kesempatan menolong orang 2. Keamanan kerja 3. Melawan kejahatan	Amerika Serikat

Motivasi menjadi polisi pada penelitian ini tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian lainnya di beberapa negara di luar negeri khususnya di Asia. Motivasi tertinggi di beberapa penelitian di negara Asia dan termasuk penelitian ini masih terkait faktor *job security and steady salary need* misalnya gaji tetap, gaji dan tunjangan (fasilitas kesehatan, pensiun) yang baik. Pada pertanyaan terbuka didapati alasan tertinggi pertama adalah pengaruh dari orang tua, kedua adalah mendapatkan pekerjaan, ketiga adalah cita-cita sejak kecil.

Motivasi akademik para partisipan memiliki rata-rata keseluruhan 3,9 yang artinya masuk dalam kriteria tinggi. Motivasi akademik dengan kategori tinggi mendominasi sebesar 55% dari total jumlah 146 partisipan. Pada pertanyaan terbuka tentang alasan utama mereka belajar, jawaban tertinggi adalah untuk meraih prestasi dibidang akademik, membanggakan orang tua dan mendapatkan pengetahuan yang nantinya digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas sebagai perwira polisi.



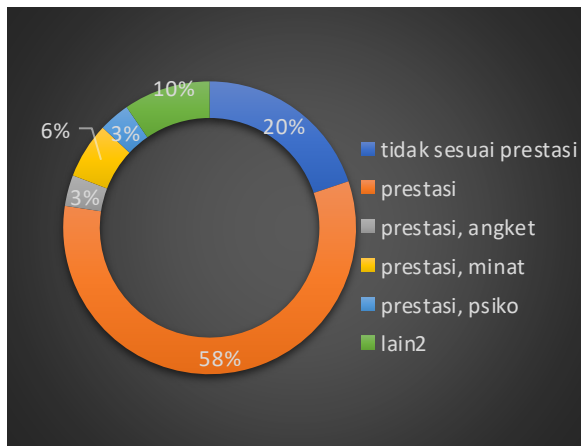


**Gambar 2. Persepsi Dukungan Organisasi Taruna**

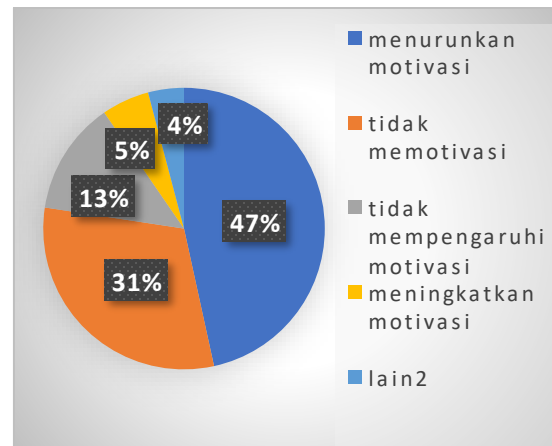
Variabel persepsi dukungan organisasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 indikator. Persepsi dukungan organisasi para partisipan memiliki rata-rata keseluruhan 2,81 yang artinya masuk dalam kriteria sedang (Gambar 2).

Terkait sistem penempatan ideal, jawaban tertinggi yaitu 58%, yaitu bahwa sistem penempatan yang ideal adalah sesuai dengan prestasi yang telah dicapai. Terkait dengan faktor prestasi terdapat 70% yang menyatakan bahwa faktor tersebut merupakan faktor yang penting untuk dijadikan dasar untuk penentuan penempatan (Gambar 3).

Gambar 4 menggambarkan variasi jawaban partisipan tentang keterkaitan sistem penempatan yang telah dijalankan dengan motivasi akademik partisipan. Sebanyak 47% partisipan menyatakan bahwa sistem penempatan yang telah dijalankan dianggap telah menurunkan motivasi mereka dalam meraih prestasi akademik. Sistem penempatan yang telah berlaku dianggap tidak memotivasi partisipan dalam meraih prestasi akademik dan mereka akan lebih termotivasi jika sesuai dengan prestasi sebanyak 31%.



**Gambar 3. Penempatan Pertama Ideal**

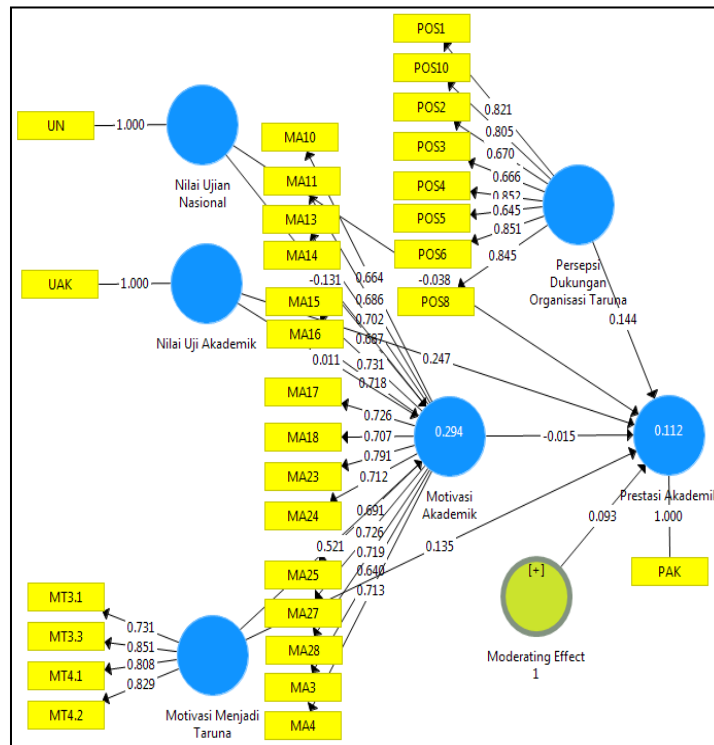


**Gambar 4. Hubungan Sistem Penempatan Dengan Motivasi Akademik**

### Evaluasi Model

Evaluasi model dalam penelitian ini menggunakan alat uji SEM dengan *software* SmartPLS 3.0 yang akan menggunakan dua model analisis yaitu *outer* model dan *inner* model. Indikator-indikator yang memiliki loading dibawah 0,6 telah dieliminasi dan dilakukan estimasi ulang.

Beberapa indikator juga dieliminasi untuk mendapatkan indikator yang benar-benar berperan dalam menjelaskan konstruk latennya.



Gambar 5. Outer Model

Tabel 5. Nilai AVE

Keterangan	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1.000
Motivasi Akademik	0.502
Motivasi Menjadi Taruna	0.649
Nilai Uji Akademik	1.000
Nilai UN	1.000
Persepsi Dukungan Organisasi Taruna	0.599
Prestasi Akademik	1.000

Tabel 6. Nilai Discriminant Validity

Keterangan	ME	MA	MT	NAK	NUN	POS	PAK
Moderating Effect 1	1.000						
Motivasi Akademik	-0.477	0.708					
Motivasi Menjadi Taruna	-0.157	0.527	0.806				
Nilai Uji Akademik	-0.062	-0.021	-0.030	1.000			
Nilai Ujian Nasional	0.006	-0.153	-0.045	0.124	1.000		
Persepsi Dukungan Organisasi Taruna	0.070	0.333	0.341	-0.115	-0.160	0.774	
Prestasi Akademik	0.106	0.044	0.150	0.215	-0.033	0.172	1.000



**Tabel 7. Nilai Cronbachs Alpha Dan Composite Reliability**

Keterangan	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Moderating Effect 1	1.000	1.000
Motivasi Akademik	0.929	0.938
Motivasi Menjadi Taruna	0.819	0.881
Nilai Uji Akademik	1.000	1.000
Nilai Ujian Nasional	1.000	1.000
Persepsi Dukungan Organisasi Taruna	0.916	0.922
Prestasi Akademik	1.000	1.000

Nilai *average variance extracted* (AVE) secara keseluruhan lebih besar dari 0,5 sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity*. Akar AVE seluruh konstruk telah lebih tinggi dari pada korelasi masing-masing konstruk tersebut dengan konstruk lainnya di dalam model sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity*. Berdasarkan nilai AVE serta nilai *discriminant validity* maka dapat disimpulkan bahwa *outer model* telah memenuhi *discriminant validity*. Seluruh nilai *cronbachs alpha* dan nilai *composite reliability* diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi syarat reliabilitas atau memenuhi uji reliabilitas.

### Inner Model

Penilaian model struktural akan dilakukan dengan melihat nilai R-square yang

merupakan uji *goodness-fit model*, hasil uji tersebut akan dijelaskan pada tabel 8. Nilai *R-square* untuk variabel motivasi akademik sebesar 0,294 = 29,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel nilai ujian nasional, nilai uji akademik dan motivasi menjadi taruna secara bersama-sama mempengaruhi variabel motivasi akademik sebesar 29,4% dan sisanya 70,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-square* untuk variabel Prestasi akademik adalah sebesar 0,112 = 11,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel anteseden secara bersama-sama mempengaruhi variabel prestasi akademik sebesar 11,2%, sisanya 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Nilai R-square**

Keterangan	R Square
Motivasi Akademik	0.294
Prestasi Akademik	0.112

### Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis didapati 5 pengaruh yang signifikan, namun hanya 4 hipotesis yang diterima. Hasil *output path coefficient* akan dijelaskan pada tabel 9. *Output path coefficient* menunjukkan bahwa nilai ujian nasional berpengaruh negative terhadap prestasi akademik dengan nilai *original sample* -0.131. Nilai *p-value* sebesar

0.007 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka dapat diartikan bahwa hipotesis I dinyatakan ditolak karena pengaruhnya negatif. Hipotesis III dan V dinyatakan diterima dengan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05 serta nilai *original sample* positif. Hipotesis VI dan VIII dinyatakan diterima dengan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.1 serta nilai *original sample* positif.

**Tabel 9. Output Path Coefficient**

Keterangan	Original Sample	T Statistics	P Values
Moderating Effect 1 -> Prestasi Akademik	0.093	1.366	0.086
Motivasi Akademik -> Prestasi Akademik	-0.015	0.156	0.438
Motivasi Menjadi Taruna -> Motivasi Akademik	0.521	6.557	0.000
Motivasi Menjadi Taruna -> Prestasi Akademik	0.135	1.369	0.086
Nilai Uji Akademik -> Motivasi Akademik	0.011	0.157	0.437
Nilai Uji Akademik -> Prestasi Akademik	0.247	2.492	0.006
Nilai Ujian Nasional -> Motivasi Akademik	-0.131	2.439	0.007
Nilai Ujian Nasional -> Prestasi Akademik	-0.038	0.509	0.305
Persepsi Dukungan Organisasi Taruna -> Prestasi Akademik	0.144	1.226	0.110

## Pembahasan

### Pengaruh Nilai Ujian Nasional Terhadap Motivasi Akademik

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh De Volder & Lens (1982), dimana diunjukkan bahwa siswa SMA dengan nilai rata-rata prestasi kumulatif yang tinggi melekat padanya kegigihan belajar yang juga tinggi dalam mencapai tujuan saat ini maupun yang akan datang, Honora (2007) juga menyatakan bahwa siswa dengan prestasi yang tinggi memiliki FTP yang juga tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini maka terjadi perubahan tingkat motivasi, Martin (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa siswa universitas/ perguruan tinggi lebih termotivasi dan terlibat dibidang akademik daripada siswa SMA. Perbedaan tingkat

motivasi tersebut salah satunya dikarenakan adanya faktor tantangan yang mereka hadapi di pendidikan tinggi (Martin *et al.* 2003). Kennett *et al.* (2013) menyatakan bahwa siswa mahasiswa yang gagal untuk bertahan dan berurusan dengan tuntutan lingkungan akademik akan memiliki motivasi akademik yang rendah.

### Pengaruh Nilai Uji Akademik Terhadap Motivasi Akademik

Walaupun Honora (2007) dan Rouse (2002) menyatakan bahwa prestasi akademik berpengaruh signifikan terhadap motivasi dibidang akademik namun hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara keduanya. Pada kegiatan uji akademik di tahap seleksi calon Taruna Akpol terdiri dari dua item pengujian, tes potensi



akademik (TPA) dan Test of English as Foreign Language (TOEFL). Kegunaan TPA dan TOEFL adalah spesifik (Kuncel & Hezlett, 2001; Raimes, 1990), maka TPA dan TOEFL tidak dapat disamakan dengan evaluasi kegiatan belajar dan mengajar pada suatu tingkat pendidikan pada umumnya.

Perbedaan tersebut dimungkinkan menjadi alasan mengapa kemampuan kognitif yang dihasilkan dalam TPA dan TOEFL tidak dapat menggambarkan tingkat motivasi akademik seseorang/ tidak relevan untuk memprediksi motivasi akademik calon mahasiswa ketika nantinya menjalani proses belajar dan mengajar pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Calon Taruna dengan nilai TPA dan TOEFL tinggi tidak selalu memiliki motivasi akademik yang tinggi di waktu yang akan datang.

### **Pengaruh Motivasi Menjadi Taruna Terhadap Motivasi Akademik**

Motivasi menjadi Taruna berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi akademik. Terdapat empat macam motivasi tertinggi antara lain untuk menegakkan hukum, kesempatan untuk melawan kejahatan, pekerjaan polisi merupakan petualangan yang menarik, bekerja dengan kemandirian. Motivasi untuk menegakkan hukum merupakan motivasi yang memiliki loading faktor paling tinggi, sehingga motivasi ini merupakan prediktor motivasi akademik yang baik. Keempat motivasi tersebut merupakan aspek intrinsik dari pekerjaan polisi, dan berasal dari internal bukan merupakan pengaruh dari pihak eksternal misalnya pengaruh orang tua, sehingga dapat kita simpulkan bahwa mereka yang memiliki motivasi intrinsik pada pekerjaan polisi dan motivasi tersebut merupakan motivasi internal diprediksi akan memiliki motivasi akademik yang tinggi.

Faktor pilihan akan memiliki efek positif pada sikap dan usaha dalam proses belajar (Flowerday & Schraw, 2003), mereka yang menentukan pilihannya sendiri untuk menjadi Taruna Akpol dan bukan karena pengaruh eksternal akan memiliki minat belajar yang tinggi. Conti (2001) menyatakan bahwa tujuan intrinsik dalam mengikuti perkuliahan berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dibidang akademik serta komitmen akademik siswa untuk jurusan kuliah cenderung meningkat ketika mereka memilih jurusan mereka berdasarkan preferensi pribadi (Liao & Ji, 2015).

### **Pengaruh Nilai Ujian Nasional Terhadap Prestasi Akademik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai ujian nasional (UN) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi akademik. Noble & Sawyer (2002) dan Parker et al. (2004) dalam penelitiannya menemukan bahwa IPK sewaktu SMA hanya mampu memprediksi IPK pada perguruan tinggi di tahun pertama. Indeks prestasi akademik di lembaga pendidikan Akpol merupakan akumulasi antara aspek pengetahuan dan aspek keterampilan (Polri, 2016), perwira polisi lulusan Akpol tidak hanya diharapkan memiliki kemampuan intelektual dibidang ilmu kepolisian namun juga terampil dalam mengaplikasikan Fungsi Teknis Operasional Kepolisian (Polri, 2015). Aspek keterampilan memiliki prosentase yang sama dengan aspek pengetahuan, hal ini merupakan salah satu perbedaan sistem evaluasi di Akpol dengan universitas lain pada umumnya. Aspek keterampilan disini adalah keterampilan yang dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaan tugas kepolisian msalnya menembak.

Taruna Akpol yang memiliki nilai ujian nasional (UN) tinggi belum tentu dapat meraih indeks prestasi kumulatif (IPK) yang tinggi di akademi kepolisian, aspek

keterampilan yang telah dibahas sebelumnya tidak cukup hanya didukung dengan potensi akademik saja. Noble & Sawyer (2002) dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat faktor nonkognitif yang berkontribusi signifikan pada mereka yang memiliki IPK SMA yang rendah sehingga dapat meraih prestasi akademik sewaktu di perguruan tinggi.

Walaupun belum ada penelitian tentang pengaruh aspek keterampilan terhadap indeks prestasi kumulatif (IPK) Taruna Akpol, namun dimungkinkan hal ini menyebabkan disparitas pencapaian IPK Taruna Akpol dengan mahasiswa pada Universitas lainnya. Pada semester V dan VI total SKS adalah 46 SKS dengan 12 SKS aspek keterampilan baik berupa praktek maupun latihan (Polri, 2016), disini dapat dilihat bahwa aspek keterampilan cukup penting dalam penentuan prestasi akademik.

Pada sistem pendidikan akademi kepolisian hanya memberikan ujian remidi bagi Taruna yang memiliki nilai dibawah passing grade dan bagi Taruna yang telah mengikuti ujian remidi hanya akan memperoleh nilai passing grade, pada universitas pada umumnya masih memberikan semester pendek untuk memperbaiki nilai mata kuliah. Beberapa perbedaan sistem pendidikan ini dimungkinkan menjadi penyebab mengapa nilai ujian nasional (UN) tidak berpengaruh terhadap prestasi akademik sewaktu menjalani perkuliahan di Akpol. Pada dasarnya mata pelajaran yang diujikan sewaktu ujian nasional (UN) tidak semuanya merupakan kompetensi dasar yang dapat mendukung materi perkuliahan di Akpol.

### **Pengaruh Nilai Uji Akademik Terhadap Prestasi Akademik**

Hasil output SmartPLS menunjukkan bahwa nilai uji akademik berpengaruh positif

dan signifikan terhadap prestasi akademik. Uji akademik merupakan prediktor yang mampu mendeteksi kesuksesan peserta didik (White & Escobar 2008; Willson, 2013). Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian Henson et al. (2010) menemukan bahwa tes masuk menjadi anggota polisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan Taruna di akademi kepolisian serta penelitian lainnya yang menyatakan bahwa tes kemampuan kognitif berpengaruh positif terhadap prestasi akademik (Andrew & Jerry, 2004; Babo et al., 2013).

Pada penelitian ini uji akademik yang terdiri dari tes potensi akademik (TPA) dan TOEFL telah terbukti berpengaruh signifikan, semakin tinggi nilai TPA dan TOEFL maka diprediksi memiliki kemampuan akademik yang tinggi juga. Henson et al. (2010) menyatakan bahwa kekuatan prediktif variabel ujian pegawai negeri sipil (PNS) dalam seleksi kepolisian di Amerika masuk akal secara intuitif, banyak keterampilan yang sama atau yang dibutuhkan untuk unggul dalam ujian PNS tersebut mirip dengan yang diperlukan untuk dapat mengikuti ujian di akademi dengan baik.

### **Pengaruh Motivasi Menjadi Taruna Terhadap Prestasi Akademik**

Semakin tinggi motivasi menjadi Taruna (intrinsik) maka semakin tinggi prestasi akademik. Motivasi akademik dipengaruhi oleh alasan intrinsik seseorang untuk mengikuti suatu kegiatan/ perkuliahan terlebih keputusan tersebut dilakukan berdasarkan preferensi pribadi bukan dipengaruhi oleh pihak lain (Conti, 2001; Liao & Ji, 2015). Lester (1983) telah melakukan penelitian tentang motivasi menjadi Taruna Polisi, dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi tersebut tidak dapat dijadikan prediktor apakah seseorang akan lulus atau tidak dari akademi kepolisian. Pada

penelitian ini, motivasi menjadi Taruna telah dihubungkan langsung dengan prestasi akademik para Taruna sewaktu menjalani perkuliahan di akademi kepolisian dan didapati memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi akademik.

Terdapat empat motivasi tertinggi yaitu motivasi untuk menegakkan hukum, kesempatan untuk melawan kejahatan, pekerjaan polisi merupakan petualangan yang menarik, bekerja dengan kemandirian yang memiliki faktor loading cukup tinggi dan keempat hal tersebut merupakan aspek intrinsik dari pekerjaan polisi. Hasil penelitian Kennett et al. (2013) menunjukkan bahwa siswa untuk alasan yang lebih internal dan bukan untuk menyenangkan orang lain berkontribusi pada tingkat sumber daya akademik yang lebih tinggi. Seseorang dengan motivasi yang lebih internal terkait pekerjaan polisi serta merupakan pilihan sendiri dalam menentukan pilihannya untuk menjadi seorang Taruna Akpol dimungkinkan memiliki prestasi akademik yang baik.

### **Pengaruh Motivasi Akademik Terhadap Prestasi Akademik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi akademik berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi akademik, hal ini memang tidak umum. Gayles (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi akademik adalah prediktor yang kuat terhadap IPK di perguruan tinggi dan temuan ini juga didukung oleh peneliti lainnya seperti Kusurkar et al. (2013) dan Vansteenkiste et al. (2005).

Sama halnya dengan temuan Çetin (2015), bahwa motivasi akademik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap IPK mahasiswa. Pada penelitian tersebut diasumsikan bahwa kesamaan di antara IPK mahasiswa adalah alasan untuk tidak menemukan korelasi yang signifikan antara

IPK dan motivasi akademik. Alasan lain tidak ditemukannya korelasi yang signifikan adalah bahwa ada sejumlah besar faktor lainnya yang mungkin mempengaruhi IPK. IPK mahasiswa mungkin juga terkait dengan variabel seperti kecerdasan, usia, tingkat pendidikan orang tua, efikasi diri, gaya belajar dan kemampuan kognitif. Meskipun motivasi intrinsik mendorong siswa untuk mengalami kegembiraan dalam belajar, itu tidak berarti mereka memiliki kemampuan akademik dan keterampilan manajemen dalam kehidupan menuju keberhasilan. Mereka dipengaruhi oleh lingkungan keluarga dan lingkungan akademik mereka serta faktor-faktor lain mungkin menghalangi kesuksesan mereka (Dillon, 2017).

Pada penelitian ini ditemukan hal yang sama dimana tidak ditemukannya pengaruh signifikansi dimungkinkan karena kesamaan nilai IPK yang dapat dilihat dari standar deviasi IPK Taruna yaitu 0,10598. Nilai standar deviasi ini berarti bahwa nilai IPK Taruna yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki perbedaan yang signifikan satu dengan yang lainnya dan cenderung memiliki kemiripan. Nilai *R-square* untuk variabel Prestasi akademik adalah sebesar 0,112 = 11,2%, artinya masih banyak faktor lain atau variabel lain yang mempengaruhi prestasi akademik para Taruna sehingga tidak ditemukannya signifikansi pengaruh motivasi terhadap prestasi akademik. Efek moderasi C-POS yang signifikan dalam penelitian ini dimungkinkan menjadi salah satu faktor penyebab.

### **Pengaruh Moderasi Persepsi Dukungan Organisasi Taruna**

Berdasarkan hasil output SmartPLS didapati bahwa persepsi dukungan organisasi memoderasi positif signifikan pengaruh motivasi akademik pada prestasi akademik. C-POS pada kriteria sedang menjadi faktor yang



menyebabkan tidak maksimalnya prestasi akademik walaupun dengan motivasi belajar yang tinggi. Hasil penelitian menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi para Taruna dalam kriteria sedang. Ervin (2018) dalam disertasinya menemukan hubungan positif yang signifikan antara tingkat motivasi dan POS, artinya bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi juga POS, hal tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian ini.

Fenomena yang terjadi bahwa penempatan pertama perwira lulusan Akpol telah diinternalisasi oleh para partisipan sebagai suatu bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi yang mereka capai sehingga merupakan motivasi ekstrinsik dalam mencapai prestasi akademik. Motivasi ekstrinsik didefinisikan Ryan (1995) sebagai melakukan sesuatu untuk alasan instrumental. Alasan-alasan instrumental ini dapat berbeda, tergantung pada bagaimana internalisasi motivasi. Internalisasi mengacu pada mengambil peraturan yang awalnya diatur oleh faktor eksternal, seperti penghargaan atau hukuman, sehingga menjadi diatur secara internal (dalam Gagné et al., 2010).

## **V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN**

### **Kesimpulan**

Hasil pengujian dari hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Hipotesis I menyatakan bahwa nilai ujian nasional (UN) berpengaruh positif terhadap motivasi akademik. Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis I dinyatakan ditolak; (2) Hipotesis II menyatakan bahwa nilai uji akademik berpengaruh positif terhadap motivasi akademik. Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis II dinyatakan ditolak; (3) Hipotesis III menyatakan bahwa motivasi menjadi Taruna berpengaruh positif terhadap motivasi akademik. Hasil penelitian

menyatakan bahwa hipotesis III dinyatakan diterima; (4) Hipotesis IV menyatakan bahwa nilai ujian nasional (UN) berpengaruh positif terhadap prestasi akademik. Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis IV dinyatakan ditolak; (5) Hipotesis V menyatakan bahwa nilai uji akademik berpengaruh positif terhadap prestasi akademik. Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis V dinyatakan diterima; (6) Hipotesis VI menyatakan bahwa motivasi menjadi Taruna berpengaruh positif terhadap prestasi akademik. Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis VI dinyatakan diterima; (7) Hipotesis VII menyatakan bahwa motivasi akademik berpengaruh positif terhadap prestasi akademik. Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis VII dinyatakan ditolak; (8) Hipotesis VIII menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi Taruna memoderasi pengaruh motivasi akademik pada prestasi akademik. Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis VIII dinyatakan diterima. Variabel motivasi menjadi Taruna didapati merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel motivasi akademik dan variabel iji akademik merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel prestasi akademik. Variabel motivasi menjadi Taruna didapati merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel motivasi akademik dan variabel iji akademik merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel prestasi akademik.

### **Implikasi Kebijakan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat direkomendasikan beberapa hal antara lain: (1) Rekrutmen taruna Akpol hendaknya menggunakan informasi-informasi terkait pekerjaan polisi, dalam hal ini tentang gaji, fasilitas/ tunjangan yang didapatkan jika menjadi seorang anggota kepolisian untuk menarik minat pelamar; (2) Persyaratan



tentang nilai UN dievaluasi kembali, tidak hanya menggunakan batas nilai rata-rata namun ditambahkan kriteria batas nilai tertentu pada mata pelajaran yang dianggap berkorelasi dengan prestasi akademik; (3) Motivasi intrinsik menjadi seorang taruna berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan prestasi akademik, hal ini dapat dijadikan perhatian khusus dalam kegiatan seleksi/wawancara psikologi; (4) Materi uji akademik secara berkala dilakukan evaluasi, evaluasi ini dimaksudkan untuk melihat signifikansi hasil uji akademik dengan prestasi akademik; (5) Penempatan dengan mengakomodir prestasi akademik dapat meningkatkan C-POS sehingga akan meningkatkan motivasi belajar taruna. Perlu dilakukan penyamaan persepsi antara fungsi pendidikan dengan fungsi penempatan. Tujuan persamaan persepsi ini adalah mencari solusi bersama sehingga motivasi akademik para taruna dapat ditingkatkan dan kebutuhan organisasi tetap terpenuhi dengan memperhatikan persepsi dukungan organisasi taruna dalam upaya peningkatan prestasi akademik.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan hanya melibatkan sampel dari satu angkatan Taruna Akpol dimana dalam satu tahun ajaran terdapat empat angkatan.
2. Keterbatasan data sekunder yang hanya menggunakan data IPK kenaikan tingkat yaitu dari tingkat II ke tingkat III atau IPK di semester 5 dan 6 saja.
3. Keterbatasan data sekunder nilai ujian nasional (UN) dan variabel nilai uji akademik, data yang diperoleh hanyalah data nilai kumulatif.

### **Penelitian Mendatang**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka perlu dilakukan penelitian lanjutan di masa yang akan datang dengan beberapa kebaruan antara lain:

1. Menggunakan variabel independen lain seperti efikasi-diri (Ames & Bell, 1990), refleksi tujuan perkuliahan (Conti, 2001), Persepsi siswa tentang guru/dosen (Cantley, 2005) untuk menjelaskan tentang motivasi akademik. Menggunakan variabel independen lain seperti strategi belajar dan upaya belajar (Kusurkar et al., 2013), kualitas dosen (Heck, 2007), tingkat pendidikan dosen (Goldhaber et al., 1996) untuk menjelaskan tentang prestasi akademik.
2. Menggunakan nilai setiap mata pelajaran yang diuji pada ujian nasional sebagai indikator variabel ujian nasional, apakah ada indikator yang memiliki pengaruh signifikan.
3. Penelitian lanjutan tentang pengaruh aspek keterampilan terhadap indeks prestasi kumulatif Taruna Akpol.
4. Menggunakan nilai item uji akademik yaitu nilai tes potensi akademik (TPA) dan nilai TOEFL sebagai indikator dari variabel nilai uji akademik.
5. Penelitian lebih dalam tentang variabel motivasi menjadi taruna dan variabel C-POS, penelitian ini merupakan penelitian awal yang belum dapat digeneralisasikan.
6. Penelitian lanjutan tentang pengaruh negatif tidak signifikan motivasi akademik terhadap prestasi akademik.
7. Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh negatif signifikan antara nilai ujian nasional (NUN) terhadap motivasi akademik.

## VI. REFERENSI

- Ali, A., & Ali, U. (2010). "Predictability of engineering students ' performance at the University of Engineering and Technology , Peshawar from admission test conducted by educational testing and evaluation agency ( ETEA ), NWFP , Pakistan, *Procedia Social and Behavioral Sciences*.2(2), 976–982.
- Ames, A., & Bell, H. (1990). "Motivation : What Teachers Need to Know", *Teachers College Record*. 91(3).409-421.
- Andrew, P., & Jerry, J. (2004). "The Determinants of First-Year Academic Performance in the College of Agriculture at Kansas State University", *Journal of Agricultural and Applied Economics*.36(2), 437-448.
- Areepattamannil, S. (2011). *Academic Self-Concept, Academic Motivation, Academic Engagement, And Academic Achievement: A Mixed Methods Study Of Indian Adolescents In Canada And India*. Queen's University, Kingston, Ontario, Canada.
- Babo, G., Ed, D., Caufield, J., Ed, D., Yildirim, Y., & Ph, D. (2013). *Influence Of High School Academics On Freshman*. Seton Hall University College Of Education And Human Services, New York.
- Bai, C., Chi, W., & Qian, X. (2013). "Do college entrance examination scores predict undergraduate GPAs ? A tale of two universities". *China Economic Review*. 1-16.
- Cantley, C. (2005). *Motivation, Academic Assessments and First-Semester Success at a Midwestern Technical College*. St. John's University New York.
- Çetin, B. (2015). "Academic Motivation And Approaches To Learning In Predicting College Students ' Academic Achievement : Findings From Turkish And US Samples". *Journal of College Teaching & Learning – Second Quarter 2015*. 12(2), 141–151.
- Clark, M. H., & Schroth, C. A. (2010). "Examining relationships between academic motivation and personality among college students". *Learning and Individual Differences*,20(1), 19–24.
- Cokley, K. (2003). "Motivation of African American", *Harvard Educational Review*. 73(4). 524-558.
- Conti, R. (2001). "College goals: Do self-determined and carefully considered goals predict intrinsic motivation , academic performance , and adjustment during the first semester ?". *Social Psychology of Education*. 4. 189–211.
- Cyrenne, P., Chan, A., Cyrenne, P., & Chan, A. (2010). "High School Grades and University Performance : A Case Study". *Department of Economics Working Paper Number: 2010-02*. 1-35.
- Daryanto. (2010). *Media Pembelajaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- De Volder, M. L., & Lens, W. (1982). "Academic achievement and future time perspective as a cognitive-motivational concept". *Journal of Personality and Social Psychology*,42(3), 566–571.
- Deci, E., & Ryan, R. (2001). "Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education :



Reconsidered once again : Comment / Reply Reproduced with permission of the copyright owner". *Review of Educational Research*. 71(1), 1-27.

- Dickinson, E. R., & Adelson, J. L. (2016). "Choosing Among Multiple Achievement Measures : Applying Multitrait – Multimethod Confirmatory Factor Analysis to State Assessment , ACT , and Student GPA Data". *Journal of Advanced Academics*. 27(1), 4 –22
- Dillon, S. A. (2017). *Motivation, Academic Assessments And First-Semester Success At A Midwestern Technical College*. Edgewood College.
- Eisenberger, Robert, Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Ervin, K. A. (2018). *Motivation and perceived organizational support of adjunct business faculty members teaching face-to-face at a private institution's off campus locations*. Kansas State University, Manhattan, Kansas.
- Flowerday, T., & Schraw, G. (2003). "Effect of Choice on Cognitive and Affective Engagement". *The Journal of Educational Research*. 96(4). 207-215.
- Foley, P. F., Guarneri, C., & Kelly, M. E. (2008). "Reasons for choosing a police career : changes over two decades". *International Journal of Police Science and Management*, 10(1), 2–9.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). "The motivation at work scale: Validation evidence in two languages". *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646.
- Gayles, J. G. (2015). "Examining Academic and Athletic Motivation Among Student Athletes at a Division I University Article", *Journal of College Student Development*. 45(1), 75-83.
- Geiser, S. (2007). *Center for Studies in Higher Education Validity Of High-school Grades In Predicting Student Success Beyond The Freshman Year : High-School Record vs. Standardized Tests as Indicators of Four-Year College Outcomes*. CSHE Research & Occasional Paper Series.
- Goldhaber, Dan D.; Brewer, D. J. (1996). "Evaluating the Effect of Teacher Degree Level on Educational Performance". *National Education Longitudinal Study*. 1-21.
- Guiffrida, D. A., Lynch, M. F., Wall, A. F., & Abel, D. S. (2013). "Do Reasons for Attending College Affect Academic Outcomes? A Test of a Motivational Model From a Self-Determination Theory Perspective". *Journal of College Student Development*, 54(2), 121-139.
- Heck, R. H. (2007). "Examining the Relationship Between Teacher Quality as an Organizational Property of Schools and Students' Achievement and Growth Rates". *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 399-432.
- Henson, B., Reyns, B. W., Klahm IV, C. F., & Frank, J. (2010). "Do good recruits make good cops? problems predicting and measuring academy and street-level success". *Police Quarterly*, 13(1), 5–26.
- Hickman, G. P., Sabia, M. F., Heinrich, R., Nelson, L., Travis, F., & Veri, T. (2013). "Predicting High School Freshmen Dropout Through Attentional Biases and Initial Grade Point Average", *The Journal Of At-Risk Issues*. 20 (2), 45–54.

- Honora, D. (2007). "Time Perspective And School Membership As Correlates To Academic Achievement Among African American Adolescents". *Adolescence*, 525.
- Indonesia, R. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003). Sesneg. Jakarta.
- Indonesia, R. (2012). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi*, 1–97. <https://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>
- Iwona Forýs, R. G. (2016). "Application Of The Likert And Osgood Scales To Quantify The Qualitative Features Of Real Estate Properties". *Folia Oeconomica Stetinensia*. 8-16.
- Jessica, M., Jean, S., Ivy, L., Dennis, J. M., & Phinney, J. S. (2005). "The Role of Motivation , Parental Support , and Peer Support in the Academic Success of Ethnic Minority First-Generation College Students, *Journal of College Student Development*. 46(3), 223–236.
- Kennett, D. J., Reed, M. J., & Stuart, A. S. (2013). "The impact of reasons for attending university on academic resourcefulness and adjustment". *Active Learning in Higher Education*. 14(2), 123 –133.
- Kim, K., Hwang, J. Y., & Kwon, B. S. (2016). "Differences in medical students' academic interest and performance across career choice motivations". *International Journal of Medical Education*. 52–55.
- Kuncel, N. R., & Hezlett, S. A. (2001). "A Comprehensive Meta-Analysis of the Predictive Validity of the Graduate Record Examinations : Implications for Graduate Student Selection and Performance". *Psychological Bulletin*. 127(1), 162–181.
- Kusurkar, R. A., Vos, C. M. P., Westers, P., & Croiset, G. (2013). "How motivation affects academic performance : a structural equation modelling analysis", *Adv in Health Sci Educ*. 18, 57–69.
- Lester, D. (1983). "Why do people become police officers: A study of reasons and their predictions of success". *Journal of Police Science and Administration*, 11(2), 170–174.
- Levine, C. (1997). "Student Motivations , Learning Environments , and Human Capital Acquisition : Toward an Integrated Paradigm of Student Development". *Journal of College Student Development*, 38 (3), 229.
- Liao, C. N., & Ji, C. (2015). "The Origin of Major Choice , Academic Commitment , and Career-Decision Readiness Among Taiwanese College Students". *The Career Development Quarterly*, 156–171.
- Martin, A. J. (2015). "Motivation and Engagement", *Educational and Psychological Measurement*, 794–824.
- Martin, A. J., Marsh, H. W., Williamson, A., & Debus, R. L. (2003). "Self-Handicapping , Defensive Pessimism , and Goal Orientation : A Qualitative Study of University Students", *Journal of Educational Psychology*, 95(3), 617–628.
- Moon, B., & Hwang, E. G. (2004). "The reasons for choosing a career in policing among South Korean police cadets". *Journal of Criminal Justice*, 32(3), 223–229.



- Mulyono, S. (2005). *Statistika Untuk Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nayef, E. G., Rosila, N., Yaacob, N., & Ismail, H. N. (2013). "Taxonomies of Educational Objective Domain", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 165–175.
- Ning, H. K., & Downing, K. (2010). "The reciprocal relationship between motivation and self-regulation: A longitudinal study on academic performance". *Learning and Individual Differences*, 20(6), 682–686.
- Noble, J., & Sawyer, R. (2002). "Predicting Different Levels of Academic Success in College Using High School GPA and ACT Composite Score". *ACT research report series*, 2002-4, 26.
- Parker, J. D. A., Summerfeldt, L. J., Hogan, M. J., & Majeski, S. A. (2004). "Emotional intelligence and academic success: Examining the transition from high school to university". *Personality and Individual Differences*, 36(1), 163–172.
- Polri. Kurikulum Program Akpol Sarjana Strata Satu (S1) Terapan Kepolisian, Pub. L. No. Kep Kalemdiklat No: Kep/360/VII/2015 Tanggal 13 Juli 2015, 2 (2015). Indonesia.
- Polri. Peraturan Gubernur Akademi Kepolisian Nomor 03 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Akademi Kepolisian Nomor 02 Tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Pendidikan Berbasis Karakter Pada Akademi Kepolisian, Pub. L. No. No: 03 Tahun 2016 (2016). Indonesia.
- Polri. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Republik Indonesia, Pub. L. No. 9 (2016). Kemenkumham. Jakarta.
- Polri. ST. WO. RIM. TARUNA AKPOL TA. 2017 (2017). Jakarta: Mabes Polri.
- Polri. ST WO RIM TARUNA AKPOL TA 2018, Pub. L. No. ST/824/III/DIK.2.1./2018 (2018). Jakarta: Mabes Polri.
- Raganella, A. J., & White, M. D. (2004). "Race , gender , and motivation for becoming a police officer : Implications for building a representative police department", *Journal of Criminal Justice* 32, 501–513.
- Raimes, A. (1990). "The TOEFL Test of Written English : Causes for Concern", *Tesol Quarterly*, 24(3), 427–442.
- Retnowati, D. R., Fatchan, A., & Astina, I. K. (2016). "Prestasi Akademik dan Motivasi Berprestasi Mahasiswa S1 Pendidikan Geografi Universitas Negeri Malang", *Jurnal Pendidikan*, 521–525.
- Revilla, M. A., Saris, W. E., & Krosnick, J. A. (2014). "Choosing the Number of Categories in Agree – Disagree Scales". *Sociological Methods & Research*, 73-97.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived organizational support: A review of the literature". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins P. Stephen, J. A. T. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Salemba

Empat.

- Rouse, K. A. G., & Austin, J. T. (2002). "The Relationship of Gender and Academic Performance to Motivation : Within-Ethnic-Group Variations", *The Urban Review*, 34(4), 293–317.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions". *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Sanchez, E. I. (2013). *Differential Effects of Using ACT College Readiness Assessment Scores and High School GPA to Predict First-Year College GPA among Racial / Ethnic, Gender, and Income Groups*, ACT Research Report Series.
- Sanders, B. A. (2003). "Maybe there's no such thing as a "good cop": Organizational challenges in selecting quality officers". *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 26(2), 313–328.
- Stiggins, R. J., Frisbie, D. A., & Griswold, P. A. (1989). "Inside High School Grading Practices: Building a Research Agenda". *Educational Measurement: Issues and Practice*, 8(2), 5–14.
- Syam, M. N., & Dkk. (2003). *Pengantar Dasar-dasar Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Tarng, M., Hsieh, C., & Deng, T. (2001). "Personal background and reasons for choosing a career in policing An empirical study of police students in Taiwan". *Journal of Criminal Justice*. 29, 45–56.
- Taylor, P., Knight, P. J., & Westbrook, J. (2015). "Comparing Employees in Traditional Job Structures vs Telecommuting Jobs Using Herzberg's Hygienes & Motivators". *Engineering Management Journal*. 11(1). 37–41.
- Tremblay, Maxime A.; Blanchard, Céline M.; Taylor, Sara; Pelletier, L. G. (2009). "Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research". *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41, 213–226.
- Trullas, I., Simo, P., Fusalba, O. R., Fito, A., & Sallan, J. M. (2018). "Student-perceived organizational support and perceived employability in the marketing of higher education". *Journal of Marketing for Higher Education*, 0(0), 1–16.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., & Briere, N. M. (1992). "The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education". *Educational & Psychological Measurement*, 52(4), 1003–1017.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Brière, N. M., Senécal, C. B., & Vallières, É. F. (1993). "Academic Motivation Scale ( AMS-C 28 ) College ( CEGEP ) Version", *Educational and Psychological Measurement*, vols. 52 and 53 Scale Description.
- Vansteenkiste, M., Zhou, M., Lens, W., & Soenens, B. (2005). "Experiences of Autonomy and Control Among Chinese Learners: Vitalizing or Immobilizing?". *Journal of Educational Psychology*. 97(3). 468–483.
- White, M. D., Cooper, J. A., Saunders, J., & Raganella, A. J. (2010). "Motivations for becoming a police officer: Re-assessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street". *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 520–530.



- White, M. D., & Escobar, G. (2008). "Making good cops in the twenty-first century: Emerging issues for the effective recruitment, selection and training of police in the United States and abroad". *International Review of Law, Computers & Technology*, 22(1–2), 119–134.
- Willson, P. (2013). "Predicting Early Academic Success: HESI Admissions Assessment Exam", *Journal of Professional Nursing*. 29(2), 28–31.
- Wu, Y., Sun, I. Y., & Cretacci, M. A. (2009). "A study of cadets' motivation to become police officers in China", *International Journal of Police Science and Management*. 11(3), 377–392.