



PENGARUH SELF EFICACY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI AKADEMIK

Muhamad Sidik,¹ Arif Budiharjo²

^{1,2} Department of Magister Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Pekalongan, Indonesia

ABSTRACT

Introduction/Main Objectives: Prestasi akademik dan pengalaman organisasi menjadi bekal mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Dinamika yang terjadi, seringkali mahasiswa harus memilih antara mendahulukan kegiatan akademik atau sebaliknya, sehingga diperlukan strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam memaksimalkan potensi mahasiswa untuk mendapatkan keseimbangan pencapaian kompetensi akademik dan berorganisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap prestasi akademik **Finding/Results:** Hasil analisis menunjukkan Self efficacy secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi akademik. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi akademik. Sementara self efficacy dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi akademik.

ARTICLE INFO

Keywords:

Self Efficacy,
Komitmen Organisasi,
Prestasi Akademik

* Corresponding Author at Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Pekalongan, Jl. Sriwijaya No. 3 Kota Pekalongan, 51111, Indonesia
E-mail address: mohamadsidik.mail@gmail.com (author#1), (author#2)



1. Pendahuluan

Perguruan tinggi tidak hanya menjadi tempat mahasiswa mendapatkan pengetahuan akademik, namun juga memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memperoleh pengalaman yang sebanyak banyaknya baik dalam hal akademik maupun non akademik sebagai bekal dalam dunia kerja. Nilai atau prestasi akademik penting karena menjadi tolak ukur sejauh mana mahasiswa menguasai kompetensi bidang ilmu tertentu, sementara pengalaman berorganisasi juga dibutuhkan untuk mencetak mahasiswa/lulusan yang mempunyai ketrampilan kepemimpinan, kemampuan bersosial dan mempelajari keahlian khusus sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut (Pertiwi dkk., 2015) ada beberapa manfaat organisasi mahasiswa yaitu melatih leadership, belajar mengatur waktu, memperluas jaringan atau networking, mengasah kemampuan sosial, dan manajemen konflik.

Walaupun prestasi akademik dan berorganisasi sama-sama penting, kenyataannya mahasiswa seringkali dibenturkan pada kepentingan pencapaian prestasi akademik atau berorganisasi. Mahasiswa seringkali harus memilih antara mendahulukan kegiatan akademik atau sebaliknya, sehingga diperlukan strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam memaksimalkan potensi mahasiswa untuk mendapatkan keseimbangan pencapaian kompetensi akademik dan berorganisasi. Dengan demikian komitmen mahasiswa untuk aktif dalam berorganisasi tidak menutup kemungkinannya untuk mendapatkan prestasi akademik yang baik.

Beberapa penelitian serupa sudah dilakukan untuk mempelajari pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi akademik. Penelitian (Zendrato & Laia, 2018) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari organisasi mahasiswa terhadap prestasi akademik. Melalui organisasi mahasiswa mampu mengembangkan bakat, minat, menggali potensi, produktif, kreatif, dan melaksanakan kegiatan praktek diluar kampus sehingga mampu meningkatkan motivasi dan prestasi belajar. Sementara itu, dalam penelitian (Saripah, 2019), diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara keaktifan berorganisasi dengan prestasi belajar mahasiswa. Begitu pun dengan penelitian (Febriana dkk., 2013), hasil penelitian menunjukkan ada hubungan tidak signifikan antara keaktifan dengan prestasi akademik.

Berdasarkan pada adanya inkonsistensi hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi akademik. Dalam penelitian ini juga ditambahkan kebaruan variabel self efficacy sebagai faktor yang menentukan prestasi akademik. Penelitian dengan judul Pengaruh Self Efficacy dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Akademik memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya pengaruh *self efficacy* terhadap prestasi akademik.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi akademik serta;
3. Mengetahui pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasi bersama -sama terhadap prestasi akademik.

2. Telaah Pustaka

Self Efficacy

Self-efficacy (SE) didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang ditetapkan. SE menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilakunya (Bandura, et al., 2003). SE juga dipahami sebagai penilaian diri, apakah seseorang bisa atau tidak bisa mengerjakan suatu tindakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Penilaian seseorang berupa keyakinan terhadap efikasi dirinya merupakan hasil dari empat proses, yaitu:



- a. Pengalaman yang pernah dijalani (enactive mastery experience)
SE pada seseorang dipengaruhi sebagian besar oleh pengalaman-pengalaman yang nyata berupa keberhasilan maupun kegagalan.
- b. Pengalaman orang lain (vicarious experience).
SE juga bisa dipengaruhi oleh pengalaman yang terjadi pada orang lain. Dalam hal ini pengalaman orang lain menjadi contoh ataupun acuan yang dapat mempengaruhi efikasi seseorang.
- c. Persuasi verbal (verbal persuasion)
Penguatan yang diperoleh dari orang lain secara langsung juga dapat meningkatkan efikasi seseorang bahwa individu dapat mencapai suatu target ataupun tingkat kinerja yang sudah ditetapkan.
- d. Keadaan fisiologis dan emosi (physiological and affective states).
Keadaan fisik yang prima dan emosi yang baik akan mendukung seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Sebaliknya keadaan fisik yang tidak baik seperti tidak sehat, lelah dan emosi yang tidak stabil akan menghambat seseorang dalam melakukan suatu tindakan.

Bandura, et al. (2003) membagi SE kedalam tiga dimensi yaitu:

- a. Dimensi level; dimensi ini mengacu pada tingkat kesukaran tugas yang diyakini seseorang mampu untuk diselesaikan.
- b. Dimensi generality; mengacu pada ragam situasi dimana penilaian SE seseorang dapat diterapkan.
- c. Dimensi strength; mengacu pada kekuatan SE seseorang saat dihadapkan pada suatu hambatan atau permasalahan.

Menurut Brown dkk. (dalam Hasanah dkk., 2019), indikator SE mengacu pada tiga dimensi self-efficacy yaitu level, strength, dan generality. Sehingga didapatkan beberapa indikator self-efficacy yaitu:

- a. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya menyelesaikan tugas ataupun target yang sudah ditentukan sendiri untuk diselesaikan.
- b. Keyakinan individu bisa memotivasi dirinya sendiri untuk dapat memilih, menentukan dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.
- c. Keyakinan individu terhadap kemampuan nya untuk mengerahkan segala daya dan upaya serta gigih dalam menyelesaikan target atau tugas yang sudah ditetapkan.
- d. Keyakinan individu bisa menghadapi setiap hambatan dalam usahanya mencapai tugas yang sudah ditetapkan serta kempuannya untuk bangkit dari ketidak berhasilan.
- e. Keyakinan individu bahwa segala tugas baik itu dalam lingkup luas ataupun sempit dapat diselesaikan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keberpihakan individu terhadap organisasi tertentu serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya (Samsuddin (dalam Ardiansyah, 2021)). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (dalam Suhartini, 2018), komitmen organisasi merupakan ukuran apakah individu memihak tujuan organisasi dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi menunjukkan tingkat keterlibatannya sebagai anggota organisasi dan merupakan penilaian terhadap persetujuannya untuk mencapai tujuan organisasi disertai dengan kesungguhan untuk tetap dipertahankan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Darmadi, 2017), komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:



1. Faktor personal seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain lain.
2. Faktor organisasional meliputi pemahaman terhadap loyalitas organisasi, keamanan dan insentif.
3. Faktor relasional seperti kepercayaan dari pimpinan, komunikasi yang baik dengan pimpinan dan rekan, serta umpan balik yang baik.

Allen dan Meyer (dalam Suhartini, 2018), menjelaskan tiga dimensi yang membentuk komitmen organisasi yang merupakan kondisi psikologis terkait hubungan antara individu dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi individu untuk tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Ketiga dimensi tersebut, yaitu:

1. Komitmen afektif (Affectif Commitment) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen keberlanjutan (continuance comitment) adalah sudut pandang individu tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (normative commitment) adalah perasaan individu tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Menurut Saleh (dalam Ardiansyah, 2021), komitmen organisasi memiliki tiga indikator sebagai berikut:

1. Adanya kemauan atau keinginan individu untuk mengusahakan tercapainya tujuan organisasi.
2. Adanya keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya atau ingin tetap menjadi bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan individu karena menjadi bagian atau anggota dari suatu organisasi.

Prestasi Akademik

Menurut Suryabrata (dalam Nalim & Pramesti, 2020) prestasi akademik adalah hasil evaluasi dari suatu proses belajar yang biasanya dinyatakan dalam bentuk kuantitatif (angka) yang khusus dipersiapkan untuk proses evaluasi, misalnya nilai pelajaran, mata kuliah, nilai ujian dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia¹, prestasi akademik adalah hasil yang diperoleh dari kegiatan belajar yang bersifat kognitif dan ditentukan melalui pengukuran dan penilaian.

Tolak ukur yang digunakan dalam prestasi akademik mahasiswa adalah Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) (Eryanto & Rika, 2013). Begitu juga menurut Muhibbin (dalam Nalim & Pramesti, 2020), indikator prestasi akademik yang dicapai oleh seseorang mahasiswa dapat dilihat melalui IPK yang tertera pada setiap semester maupun pada akhir penyelesaian studi. Sehingga indikator prestasi akademik adalah IPK.



3. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas pada data penelitian menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

		Correlations					
		E1	E2	E3	E4	E5	Efikasi
Efikasi	Pearson Correlation	.607**	.703**	.828**	.702**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
Komitmen	Pearson Correlation	.723**	.680**	.775**	.870**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Data penelitian valid jika nilai Sig. lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan tabel di atas, keseluruhan instrumen memiliki nilai Sig. sebesar .000 sehingga data penelitian pada variabel SE dan komitmen organisasi dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas data penelitian menggunakan SPSS sebagai berikut:

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Self Effication	.753	5
Komitmen Organisasi	.873	6

Jawaban responden reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (CA) lebih besar dari 0.6. Berdasarkan tabel di atas, nilai CA pada variabel SE sebesar 0.753 dan 0.873 pada variabel komitmen organisasi, sehingga keseluruhan jawaban responden reliabel atau konsisten.

4.3 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas data menggunakan metode Shapiro-Wilk. Data penelitian berdistribusi normal jika nilai Sig. lebih besar dari 0.05.

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Efikasi	.959	30	.301
Komitmen	.942	30	.101
IPK	.936	30	.069

Tabel menunjukkan nilai Sig. pada variabel Efikasi sebesar 0.301, variabel Komitmen sebesar 0.101, dan 0.069 pada variabel prestasi akademik sehingga dinyatakan bahwa data penelitian pada keseluruhan variabel berdistribusi normal.

4.4 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.617	.247		14.663
	Efikasi	.009	.012	.149	.692
	Komitmen	-.001	.008	-.027	.903

a. Dependent Variable: IPK



Residual tidak mengandung unsur heteroskedastisitas apabila nilai Sig. pada tabel coefficients lebih besar dari nilai alphanya (0,050). Nilai Sig. variabel SE sebesar 0.495 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0.903 sehingga disimpulkan residual tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

4.5 Uji Multikolinieritas

Hasil uji Multikolinieritas pada residual data penelitian ditampilkan pada tabel berikut :

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efikasi	.779	1.284
	Komitmen	.779	1.284

a. Dependent Variable: IPK

Residual tidak mengandung gejala Multikolinieritas jika nilai VIF lebih kecil dari 10. Nilai VIF pada variabel SE sebesar 1.284 dan komitmen organisasi sebesar 1.284 sehingga dapat dinyatakan bahwa residual data penelitian tidak mengandung gejala Multikolinieritas

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil analisis regresi pada data penelitian

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	.009	2	.004	.769 ^b
	Residual	.446	27	.017	
	Total	.455	29		

a. Dependent Variable: IPK

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Efikasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.139 ^a	.019	-.053	.12857

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Efikasi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.617	.247		.000
	Efikasi	.009	.012	.149	.495
	Komitmen	-.001	.008	-.027	.903

a. Dependent Variable: IPK

Tabel hasil analisis regresi tersebut memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel Anova diketahui nilai Sig. sebesar 0,769. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda cocok digunakan untuk menganalisis pengaruh self efficacy dan komitmen organisasi terhadap prestasi akademik.
2. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah:

$$PA = 3.617 + 0.09SE - 0.001KO$$



Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3.617 artinya jika self efficacy dan komitmen organisasi sama dengan nol, mahasiswa yang aktif di organisasi kemahasiswaan akan tetap memiliki prestasi akademik.
- b. Koefisiensi regresi self efficacy 0.09 artinya jika komitmen organisasi konstan, semakin bagus self efficacy akan menaikkan prestasi akademik mahasiswa yang aktif di organisasi kemahasiswaan.
- c. Koefisiensi regresi komitmen organisasi -0.001 artinya jika self efficacy konstan, setiap komitmen organisasi yang semakin kuat akan menurunkan prestasi akademik mahasiswa yang aktif di organisasi kemahasiswaan.
- d. Variabel self efficacy memiliki nilai Sig. sebesar 0.495. Nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga secara parsial variabel self efficacy berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi akademik.
- e. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai Sig. sebesar 0.903. Nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap prestasi akademik.
- f. Nilai B (dengan mengabaikan nilai negative) pada variabel self efficacy sebesar 0.009 sementara komitmen organisasi sebesar 0.001 artinya variabel self efficacy lebih berpengaruh terhadap prestasi akademik dibandingkan komitmen organisasi.
- g. Nilai Adjusted R Square bernilai negatif artinya prestasi akademik dipengaruhi secara tidak signifikan oleh self efficacy dan komitmen organisasi secara simultan.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, disimpulkan bahwa:

1. Self efficacy secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa yang aktif di organisasi kemahasiswaan.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa yang aktif di organisasi kemahasiswaan.
3. Self efficacy dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa yang aktif di organisasi kemahasiswaan.

Reference

- Ardiansyah, M. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12. Skripsi, Universitas Palembang.
- Bandura, Albert, Locke, Edwin A. (2003). Negative Self Efficacy and Goal Effects Revisited, *Journal of Applied Psychology*, Vol 88 (1) : 87-99
- Darmadi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan : “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi” (Vol. 1). Deepublish.
- Eryanto, H., & Rika, D. (2013). Pengaruh Modal Budaya, Tingkat Pendidikan Orang Tua dan Tingkat Pendapatan Orang Tua terhadap Prestasi Akademik pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta . *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 39–61.
- Febriana, B., Amriyatun, Winanti, L., & Amelia, S. (2013). Hubungan Antara Keaktifan Organisasi dengan Prestasi Belajar (Indeks Prestasi) Mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. *Prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah 2013*, 154–157.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, E. (2021). Metodologi Penelitian Pendidikan. Yogyakarta, UAD Press.



- Hasanah, U., Dewi, N. R., & Rosyidac, I. (2019). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend) . PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika, 551–555.
- Nalim, & Pramesti, S. L. D. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Akademik Mahasiswa. Jurnal Pendidikan, 21(1), 1–17.
- Pertiwi, M. C., Sulistiyawan, A., Rahmawati, I., & Kaltsum, H. U. (2015). Hubungan Organisasi dengan Mahasiswa dalam Menciptakan Leadership. Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers Pendidikan Guru Sekolah Dasar UMS 2015, 227–234.
- Saripah. (2019). Hubungan antara Keaktifan Berorganisasi dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Prodi Tadris Matematika Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.
- Sugiyono. (2012). Memahami Peneitian Kualitatif. Jakarta, Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2018). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI Daop VI Yogyakarta. Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika, 15(2), 93–108.
- Zendrato, W., & Laia, Y. (2018). Pengaruh Organisasi Kemahasiswaan terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP Nias Selatan Tahun Akademik 2017/2018. Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan, 3(1), 44–47.