

PENGARUH BUDAYA PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA AKADEMIK MAHASISWA MELALUI MEDIASI MOTIVASI

Alviana Ajeng Hardianto¹, Jihan Salsabilla Ardine Pranindy², Tri Siwi Agustina³

¹ Sains Manajemen, Fakultas Ekonomis dan Bisnis, Universitas Airlangga

¹ alviana.ajeng.hardianto-2023@feb.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki dampak dari budaya pembelajaran organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja akademik mahasiswa, dengan mempertimbangkan motivasi sebagai mediator yang penting. Melalui metode kuantitatif dan survei terhadap mahasiswa di Universitas Airlangga, data dianalisis dengan menggunakan teknik model persamaan structural (SEM-PLS). Temuan menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja akademik. Meskipun budaya pembelajaran organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan, efikasi diri terbukti menjadi faktor yang kuat. Motivasi muncul sebagai mediator penting dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja akademik mahasiswa. Keterbatasan dari penelitian ini termasuk sampel yang terbatas pada Universitas Airlangga, mungkin tidak mencakup populasi mahasiswa secara keseluruhan, dan fokus pada beberapa faktor tanpa mempertimbangkan variabel potensial lainnya. Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dan variasi yang lebih besar direkomendasikan. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja akademik, seperti lingkungan belajar, dukungan sosial, dan elemen psikologis. Pemahaman lebih lanjut mengenai pembelajaran organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja akademik mahasiswa sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur pendidikan.

Kata kunci: Budaya Pembelajaran Organisasi; Efikasi Diri; Motivasi; Kinerja Akademik Mahasiswa

ABSTRACT

This study investigates the impact of organizational learning culture and self-efficacy on students' academic performance, considering motivation as an important mediator. Using quantitative methods and a survey of students at Airlangga University, data were analyzed using Structural Equation Modeling techniques (SEM-PLS). The findings show that motivation has a significant positive impact on academic performance. Although organizational learning culture does not have a significant direct effect, self-efficacy proves to be a strong factor. Motivation emerges as an important mediator in the relationship between self-efficacy and students' academic performance. Limitations of this study include a sample limited to Airlangga University, which may not represent the entire student population, and a focus on a few factors without considering other potential variables. Based on these findings and limitations, further research with a larger and more diverse sample is recommended. Future studies can explore other factors influencing academic performance, such as learning environment, social support, and psychological elements. A deeper understanding of organizational learning and self-efficacy on academic performance can make a significant contribution to the educational literature.

Keywords: Organizational Learning Culture; Self-Efficacy; Motivation; Students' Academic Performance

PENDAHULUAN

Kinerja akademik mahasiswa adalah indikator penting dalam pendidikan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya pembelajaran organisasi, efikasi diri, dan motivasi. Memahami faktor-faktor ini dapat membantu merumuskan kebijakan pendidikan yang lebih efektif, meningkatkan kualitas pendidikan tinggi, dan mempersiapkan mahasiswa untuk karir profesional mereka (Lu et al. 2018). Penelitian di bidang ini juga berkontribusi pada literatur pendidikan dan pemahaman umum tentang proses pembelajaran. Budaya pembelajaran organisasi di perguruan tinggi mencerminkan nilai dan praktik yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, mempengaruhi pandangan mahasiswa terhadap pembelajaran dan pengembangan diri (Hendri 2019). Kehadiran budaya pembelajaran organisasi dapat meningkatkan prestasi akademik mahasiswa dan motivasi individu (Gomes & Wojahn, 2017). Budaya pembelajaran organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong pembelajaran, sehingga mahasiswa yang terpapar budaya ini lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja akademik mereka (Al-Musadieq et al., 2018). Dengan demikian, motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap hubungan antara pengaruh budaya belajar organisasi terhadap kinerja mahasiswa.

Dalam konteks peningkatan kinerja akademik mahasiswa, Efikasi diri memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja akademik mahasiswa, karena keyakinan terhadap kemampuan diri tidak hanya menentukan prestasi tetapi juga berfungsi sebagai indikator kompetensi dan dasar untuk mencapai tujuan yang menantang (Hur, Moon, and Lee 2021), Dalam menyikapi tantangan akademik, mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi diketahui lebih termotivasi untuk mengejar tujuan akademik dan mengatasi hambatan yang muncul (Abun et al. 2021). Oleh karena itu, tingkat efikasi diri ini secara tidak langsung menjadi faktor pendorong yang signifikan, mempengaruhi sejauh mana mahasiswa dapat mencapai prestasi akademik yang optimal (Li et al., 2022; Maria et al., 2021). Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur pendidikan dan pemahaman umum tentang proses pembelajaran, dengan membuka peluang untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi dan memperkuat keterkaitan antara faktor-faktor tersebut.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Akademik Mahasiswa

Budaya pembelajaran organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, keyakinan, adat istiadat, dan tempat kerja yang mempengaruhi keterampilan berpikir kritis dan hasil organisasi (Sabri, Ilyas, and Amjad 2015). Dari penelitian (Ahmad Afzali, Motahari Amir Arash, and Loghman 2014), bahwa budaya pembelajaran organisasi membantu memfasilitasi perubahan individu dalam organisasi, yang berdampak positif pada kinerja akademik mahasiswa. Oleh karena itu, dalam konteks akademisi, penting untuk mengeksplorasi pengaruh budaya pembelajaran organisasi terhadap kinerja akademik mahasiswa.

H1 : Budaya Pembelajaran Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa.

Efikasi Diri dan Kinerja Akademik Mahasiswa

Efikasi diri diartikan sebagai penilaian individu terhadap kemampuan mereka dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Honicke and Broadbent 2016). Hubungan antara efikasi diri dan kinerja akademik telah

menjadi topik yang banyak diteliti dalam dunia pendidikan. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung meraih prestasi akademik yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki efikasi diri rendah. Selain itu, (Clark 2017) menegaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja akademik mahasiswa, yang menunjukkan bahwa efikasi diri dan kinerja akademik adalah prediktor yang kuat.

H2 : Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa.

Budaya Pembelajaran Organisasi dan Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai keinginan atau dorongan individu untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh dari program pelatihan ke dalam praktik kerja sehari-hari (Banerjee, Gupta, and Bates 2017). Penelitian (Esmaeilzadeh et al. 2021) menunjukkan bahwa budaya pembelajaran organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi individu. Budaya yang mendukung nilai-nilai pembelajaran dan kolaborasi menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berkembang dan bekerja lebih baik.

H3 : Budaya Pembelajaran Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

Efikasi Diri dan Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang dipengaruhi oleh keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dan evaluasi terhadap lingkungan belajar (Chang et al. 2014). Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dengan seluruh koefisien jalur yang relevan mendukung temuan ini (Chen and Chen 2014; Schiefele and Schaffner 2015). Dengan demikian, efikasi diri dan motivasi memainkan peran penting dalam menentukan kinerja akademik mahasiswa.

H4: Efikasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

Motivasi dan Kinerja Akademik Mahasiswa

Motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa, berfungsi sebagai pendorong psikologis yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku mereka dalam lingkungan akademik selain itu, motivasi juga berperan krusial dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja individu (Akhtar, Iqbal, and Tatlah 2017). Hal ini didukung oleh penelitian (Baloch et al. 2016) telah mencatat korelasi positif antara motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja khususnya kinerja akademik mahasiswa dapat disesuaikan dengan tingkat motivasi yang diterima mahasiswa untuk menunjang tercapainya prestasi akademik yang optimal.

H5 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa.

Motivasi Sebagai Variabel Mediator

Motivasi berperan sebagai mediator antara budaya pembelajaran organisasi dan kinerja. Motivasi belajar siswa memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja akademik mahasiswa, di mana efikasi diri yang tinggi meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Motivasi berfungsi sebagai mediasi dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja karena motivasi memberikan dampak positif pada hubungan tersebut (Çetin and Aşkun 2018). Penelitian (Damanik, Lumbanraja, and Sinulingga 2020), menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara efikasi diri dan kinerja, di mana kinerja awal dapat memengaruhi efikasi diri di masa depan, memperkuat dampaknya pada kinerja berikutnya.

H6: Motivasi secara signifikan memediasi pengaruh Budaya Pembelajaran Organisasi terhadap Mahasiswa.

H7: Motivasi secara signifikan memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa.

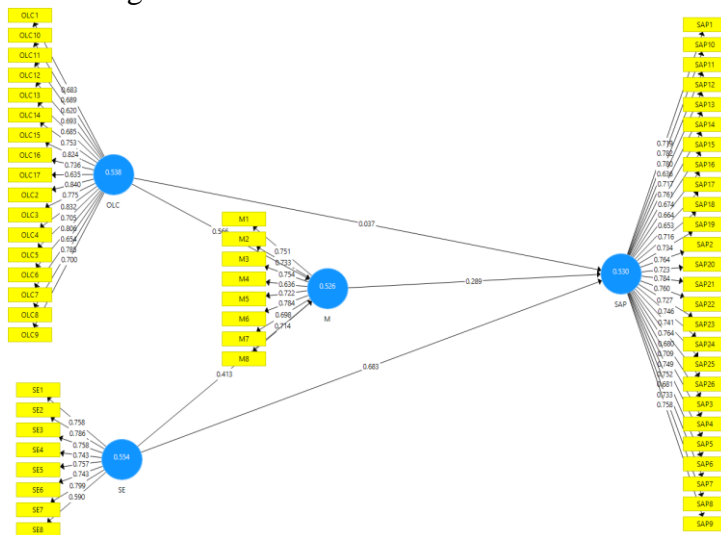
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3. Dalam analisis dengan SEM-PLS, terdapat dua komponen utama yang perlu dievaluasi, yaitu (1) evaluasi outer model dan (2) evaluasi inner model. Evaluasi outer model bertujuan untuk menilai kontribusi setiap item dalam mengukur variabel (validitas) serta keandalan alat ukur (reliabilitas), sedangkan evaluasi inner model digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Hair et al. 2017). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan platform Google Forms kepada seluruh mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya. Populasi penelitian terdiri dari seluruh mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya, dengan teknik pengambilan sampel non-probability sampling dan jumlah sampel sebanyak 69 mahasiswa.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian *outer model*

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan keandalan dan validitas indikator dalam penelitian, melibatkan penilaian keandalan internal, validitas konvergen (dengan nilai AVE > 0,50 mendukung validitas konvergen), dan validitas diskriminan (Ringle et al. 2020). Validitas konvergen, diukur melalui outer loading, memerlukan nilai > 0,70 untuk menunjukkan validitas konvergen yang baik. Evaluasi reliabilitas atau keandalan, menggunakan *composite reliability*, dianggap baik jika > 0,60, meskipun nilai > 0,70 lebih umum diterima sebagai indikasi keandalan yang baik. Namun, *outer loading* antara 0,40-0,70 masih dapat ditoleransi selama nilai *composite reliability* dan AVE memenuhi kriteria minimum. Hasil pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, sert pengujian reliabilitas ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Pengujian Validitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS 3.3, 2024

Tabel 1. Pengujian Nilai *Cross Loading*

	Budaya Pembelajaran Organisasi	Efikasi Diri	Motivasi	Kinerja Akademik Mahasiswa
BPO1	0.601	0.683	0.624	0.588
BPO2	0.737	0.840	0.703	0.689
BPO3	0.685	0.775	0.692	0.666
BPO4	0.731	0.832	0.697	0.661
BPO5	0.560	0.705	0.562	0.536
BPO6	0.717	0.806	0.701	0.682
BPO7	0.549	0.654	0.513	0.479
BPO8	0.704	0.785	0.716	0.686
BPO9	0.610	0.700	0.586	0.593
BPO10	0.683	0.689	0.658	0.629
BPO11	0.602	0.620	0.544	0.519
BPO12	0.574	0.693	0.504	0.507
BPO13	0.618	0.685	0.578	0.639
BPO14	0.747	0.753	0.725	0.717
BPO15	0.729	0.824	0.653	0.623
BPO16	0.783	0.736	0.716	0.638
BPO17	0.705	0.635	0.734	0.670
E1	0.651	0.622	0.723	0.758
E2	0.710	0.654	0.784	0.786
E3	0.716	0.649	0.760	0.758
E4	0.667	0.651	0.727	0.743
E5	0.645	0.629	0.746	0.757
E6	0.672	0.622	0.741	0.743
E7	0.680	0.633	0.764	0.799
E8	0.579	0.622	0.518	0.590
M1	0.751	0.743	0.726	0.712
M2	0.733	0.820	0.661	0.630
M3	0.754	0.685	0.674	0.590
M4	0.636	0.554	0.664	0.618
M5	0.722	0.580	0.646	0.618
M6	0.784	0.722	0.722	0.751
M7	0.698	0.586	0.653	0.616
M8	0.714	0.600	0.667	0.640
KA1	0.700	0.703	0.719	0.672
KA2	0.731	0.723	0.764	0.681
KA3	0.659	0.579	0.680	0.603
KA4	0.635	0.598	0.709	0.735

	Budaya Pembelajaran Organisasi	Efikasi Diri	Motivasi	Kinerja Akademik Mahasiswa
KA5	0.676	0.600	0.749	0.744
KA6	0.715	0.650	0.752	0.734
KA7	0.621	0.605	0.681	0.691
KA8	0.632	0.629	0.733	0.729
KA9	0.686	0.630	0.758	0.758

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS 3.3, 2024

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa hampir semua item memiliki nilai *outer loading* > 0,60 dan AVE > 0,5. Adapun, dalam Tabel 2, semua item pada setiap variabel memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, yang menunjukkan validitas model penelitian yang dibentuk oleh keempat variabel tersebut. Selain itu, setiap pengukuran variabel menunjukkan nilai *composite reliability* > 0,60, yang mengonfirmasi keandalannya untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian Inner Model

Pengujian model internal bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian model penelitian menggunakan data empiris. Untuk menguji *inner model*, dilakukan empat jenis uji, yaitu path coefficients test, coefficient of determination (R^2), effect size (f^2), and cross-validated redundancy (Q^2) (Ringle et al. 2020). Hasil uji model internal dapat dilihat pada Tabel 3.

Table 3. Hasil Pengujian Inner Model

Variabel	R2	f2	Q2
Budaya Pembelajaran Organisasi	-	0.006	-
Efikasi Diri	-	0.281	-
Motivasi	0.886	0.289	0.454
Kinerja Akademik Mahasiswa	0.966	-	0.501

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS 3.3, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R^2 berada dalam kisaran > 0,50, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel mediator dan variabel dependen dapat dianggap sebagai tingkat kontribusi yang moderat. Sementara itu, kontribusi langsung terbesar terhadap perubahan nilai Kinerja Kerja berasal dari nilai f^2 Budaya Pembelajaran Organisasi (0,006) dan Efikasi Diri (0,281). Selanjutnya, semua nilai Q^2 memenuhi kriteria lebih dari 0, yang menunjukkan bahwa mereka dapat dikategorikan sebagai tingkat relevansi prediktif yang tinggi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* bertujuan untuk menentukan besarnya koefisien jalur yang memengaruhi Kinerja Akademik Mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui Motivasi, oleh Budaya Pembelajaran Organisasi dan Efikasi Diri. Signifikansi pengaruh antar variabel dianggap terjadi apabila koefisien jalur > 0 dan nilai $p < 0,05$ atau nilai $t > 1,96$ (Ringle et al., 2020). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	T Hitung	Nilai P	Keterangan
1	Budaya Pembelajaran Organisasi (X1) -> Kinerja Akademik Mahasiswa (Y)	0,037	0,506	0,613	Ditolak
2	Efikasi Diri (X2) -> Kinerja Akademik Mahasiswa (Y)	0,683	10.602	0,000	Diterima
3	Budaya Pembelajaran Organisasi (X1) -> Motivasi (Z)	0,566	8.893	0,000	Diterima
4	Efikasi Diri (X2) -> Motivasi (Z)	0,413	6.393	0,000	Diterima
5	Motivasi (Z) -> Kinerja Akademik Mahasiswa (Y)	0,289	3.441	0,001	Diterima
6	Budaya Belajar Organisasi (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Akademik Mahasiswa (Y)	0,164	3.055	0,002	Diterima
7	Efikasi Diri (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Akademik Mahasiswa (Y)	0,119	3.145	0,002	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS 3.3 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditampilkan dalam Tabel 4, terdapat 7 hipotesis yang diuji, di mana terdapat 1 hipotesis yang ditolak. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh langsung Budaya Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa yang terbukti tidak signifikan dengan p-value > 0,05, sehingga H1 ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Paais and Pattiruhu 2020) yang juga menunjukkan bahwa budaya pembelajaran organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, pengaruh langsung Efikasi Diri terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa terbukti signifikan dengan p-value < 0,05, sehingga H2 diterima. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Clark (2017) yang mengungkapkan Efikasi diri dianggap berperan kunci dalam pencapaian akademik melalui peningkatan usaha, ketahanan, penetapan tujuan, dan motivasi, yang mendukung individu dalam menghadapi tantangan dan menetapkan tujuan yang ambisius.

Selanjutnya, pengaruh langsung Budaya Pembelajaran Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Motivasi menunjukkan p-value < 0,05, sehingga H3 dan H4 diterima. Selain itu, pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa terbukti signifikan dengan p-value < 0,05, sehingga H5 diterima. Sementara itu, sifat mediasi Motivasi terhadap hubungan Budaya Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Akademik Mahasiswa adalah mediasi penuh, sehingga H6 diterima dengan p-value < 0,05. Di sisi lain, peran mediasi Motivasi dalam hubungan antara Budaya Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Akademik Mahasiswa adalah mediasi parsial, sehingga H7 terbukti diterima dengan p-value < 0,05. Oleh karena itu, motivasi memainkan peran krusial dalam menghubungkan pengaruh budaya pembelajaran organisasi dan efikasi diri mahasiswa terhadap prestasi akademik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian penelitian ini disebutkan bahwa Budaya Belajar Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik siswa, padahal penting untuk kemajuan organisasi. Sebaliknya, efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan,

mencerminkan keyakinan individu yang positif terhadap aspek mental, motivasi, ketekunan, dan strategi belajar siswa. Lebih lanjut penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Belajar Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar siswa, sedangkan efikasi diri juga memberikan kontribusi positif terhadap motivasi khususnya dalam mengatasi kesulitan akademik. Secara keseluruhan, penelitian tersebut menyatakan pentingnya peran motivasi untuk memediasi antara budaya belajar organisasi dan efikasi diri terhadap prestasi akademik. Oleh karena itu, menjaga konsistensi, disiplin, dan fokus siswa pada rutinitas akademik melalui motivasi merupakan kunci untuk mencapai potensi akademik yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, Damianus, Marlene T. Nicolas, Estrella P. Apollo, Theogenia Magallanes, and Mary Joy Encarnacion. 2021. "Research in Business & Social Science Employees ' Self - Efficacy and Work Performance of Employees as Mediated by Work Environment." *International Journal Of Research In Business And Social Science* 10(7):1–15.
- Ahmad Afzali, Motahari Amir Arash, and Hatami-Shirkouhi Loghman. 2014. "Investigating the Influence of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empirical Investigation." *Tehnicki Vjesnik-Technical Gazette* 3651(55):623–29.
- Akhtar, Shafqat Naeem, Muhammad Iqbal, and Ijaz Ahmed Tatlah. 2017. "Relationship between Intrinsic Motivation and Students' Academic Achievement: A Secondary Level Evidence." *Bulletin of Education and Research* 39(2):19–29.
- Al-Musadieq, Muhammad, N. Nurjannah, Kusdi Raharjo, Solimun Solimun, and Adji Achmad Rinaldo Fernandes. 2018. "The Mediating Effect of Work Motivation on the Influence of Job Design and Organizational Culture against HR Performance." *Journal of Management Development* 37(6):452–69. doi: 10.1108/JMD-07-2017-0239.
- Baloch, Saira, Mohsin Shafi, Mohsin Ali Baloch, Ahsan Shafi Memon, and Hina Fatima. 2016. "Critical Success Factors (CSFs) for TQM Implementation: Current Status and Challenges in Libyan Manufacturing Companies." *GSTF Journal on Business Review* 4(4):71–79. doi: 10.5176/2010-4804_4.4.393.
- Banerjee, Pratyush, Ritu Gupta, and Reid Bates. 2017. "Influence of Organizational Learning Culture on Knowledge Worker's Motivation to Transfer Training: Testing Moderating Effects of Learning Transfer Climate." *Current Psychology* 36(3):606–17. doi: 10.1007/s12144-016-9449-8.
- Çetin, Fatih, and Duysal Aşkun. 2018. "The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work Motivation." *Management Research Review* 41(2):186–201. doi: 10.1108/MRR-03-2017-0062.
- Chang, Chiung Sui, Eric Zhi Feng Liu, Hung Yen Sung, Chun Hung Lin, Nian Shing Chen, and Shan Shan Cheng. 2014. "Effects of Online College Student's Internet Self-Efficacy on Learning Motivation and Performance." *Innovations in Education and Teaching International* 51(4):366–77. doi: 10.1080/14703297.2013.771429.
- Chen, Ching Fu, and Shu Chuan Chen. 2014. "Measuring the Effects of Safety Management System Practices, Morality Leadership and Self-Efficacy on Pilots' Safety Behaviors: Safety Motivation as a Mediator." *Safety Science* 62:376–85. doi: 10.1016/j.ssci.2013.09.013.
- Clark, Melissa. 2017. "Imposed-Inquiry Information-Seeking Self-Efficacy and Performance of College Students: A Review of the Literature." *Journal of Academic Librarianship*

43(5):417–22. doi: 10.1016/j.acalib.2017.05.001.

- Damanik, Yesni Riana, Prihatin Lumbanraja, and Sukaria Sinulingga. 2020. “The Effect of Talent Management and Self-Efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil Notice of Simalungun District.” *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)* 7(1):1.
- Esmaeilzadeh, Abasali, Parisa Irannezhad, Ramazan Jahanian, and Abolfazl Ghasemzadeh. 2021. “Iranian Journal of Educational Sociology.” *Iranian Journal of Educational Sociology* 4(1):29–36.
- Gomes, Giancarlo, and Rafael Matte Wojahn. 2017. “Organizational Learning Capability, Innovation and Performance: Study in Small and Medium-Sized Enterprises (SMES).” *Revista de Administração* 52(2):163–75. doi: 10.1016/j.rausp.2016.12.003.
- Hair, J. F., G. T. M. Hult, & Ringle, C. M., and M. Sarstedt. 2017. “A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks.” *Sage*.
- Hendri, Muhammad Irfani. 2019. “The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Organizational Learning Effect of the Employee Performance.” *International Journal of Productivity and Performance Management* 68(7):1208–34. doi: 10.1108/IJPPM-05-2018-0174.
- Honick, Toni, and Jaclyn Broadbent. 2016. “The Influence of Academic Self-Efficacy on Academic Performance: A Systematic Review.” *Educational Research Review* 17:63–84. doi: 10.1016/j.edurev.2015.11.002.
- Hur, Won Moo, Tae Won Moon, and Jun Ho Lee. 2021. “The Effect of Self-Efficacy on Job Performance through Creativity: The Moderating Roles of Customer Incivility and Service Scripts.” *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics* 33(3):888–905. doi: 10.1108/APJML-03-2019-0138.
- Li, Xiang, Ruihui Pu, and Nutteera Phakdeephrot. 2022. “The Influence of Achievement Motivation on College Students’ Employability: A Chain Mediation Analysis of Self-Efficacy and Academic Performance.” *Frontiers in Psychology* 13(October):1–14. doi: 10.3389/fpsyg.2022.972910.
- Lu, Owen, Anna Huang, Jeff Huang, Albert Lin, Hiroaki Ogata, and Stephen Yang. 2018. “International Forum of Educational Technology & Society Applying Learning Analytics for the Early Prediction of Students’ Academic Performance in Blended Learning.” *Source: Journal of Educational Technology & Society* 21(2):220–32.
- Maria, Siti, Digra Lestari, Eny Rochaida, Dio Caisar Darma, and Heni Rahayu Rahmawati. 2021. “Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – From Public Office.” *Cactus* (1). doi: 10.24818/cts/3/2021/1.01.
- Paais, Maartje, and Jozef R. Pattiruhu. 2020. “Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance.” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(8):577–88. doi: 10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577.
- Ringle, Christian M., Marko Sarstedt, Rebecca Mitchell, and Siegfried P. Gudergan. 2020. “Partial Least Squares Structural Equation Modeling in HRM Research.” *International Journal of Human Resource Management* 31(12):1617–43. doi: 10.1080/09585192.2017.1416655.
- Sabri, Pirzada Sami Ullah, Muhammad Ilyas, and Zahra Amjad. 2015. “Organizational Learning Culture and Its Effects on Critical Thinking Skills on Female Teachers of Public Sector HEI.” *Bulletin of Education and Research* 37(2):1–24.
- Schiefele, Ulrich, and Ellen Schaffner. 2015. “Teacher Interests, Mastery Goals, and Self-

Efficacy as Predictors of Instructional Practices and Student Motivation.” *Contemporary Educational Psychology* 42:159–71. doi: 10.1016/j.cedpsych.2015.06.005.