JURNAL PENDIDIKAN INDONESIA

Jurnal Pendidikan Indonesia

p-ISSN : 2745-7141 e-ISSN : 2746-1920 Vol. 6 No. 8 2025

Hubungan Motivasi Berprestasi dan Sikap Terhadap Pekerjaan Dengan Kinerja Dosen

Endang Jaelani

Politeknik Industri Petrokimia, Indonesia

Email: endangjael@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima :

Direvisi :

Disetujui :

Kata kunci:

dosen; kinerja; motivasi berprestasi; sikap terhadap pekerjaan

ABSTRAK

Kinerja dosen merupakan faktor strategis dalam menentukan kualitas perguruan tinggi, terutama di institusi vokasi yang menuntut kompetensi akademik dan keterampilan praktis sekaligus. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan motivasi berprestasi dan sikap terhadap pekerjaan dengan kinerja dosen di Politeknik Industri Petrokimia Banten, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei korelasional. Sampel berjumlah 38 dosen tetap yang diambil dengan teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin, diuji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment, dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Analisis data meliputi uji korelasi Pearson, regresi linier berganda, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berprestasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen ($r = 0{,}409$; $p < 0{,}05$), begitu pula sikap terhadap pekerjaan ($r = 0{,}396$; $p < 0{,}05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 5{,}490$; $p = 0{,}008$) dengan kontribusi sebesar 23,9%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan pembentukan sikap kerja positif merupakan strategi penting untuk mendorong kinerja dosen pada pendidikan vokasi. Implikasi penelitian ini menunjukkan perlunya pengembangan program pelatihan motivasi, sistem penghargaan berbasis prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pembentukan sikap positif dosen.

Keywords:

motivation to perform; attitude towards work; Lecturer Performance

Abstract

Lecturer performance is a strategic factor in determining the quality of higher education, especially in vocational institutions that require both academic competence and practical skills. This study aims to determine the relationship between achievement motivation and work attitudes with lecturer performance at the Banten Petrochemical Industry Polytechnic, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach with correlational survey methods. The sample consisted of 38 permanent lecturers taken using census technique. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire, tested for validity with Pearson Product Moment correlation, and reliability with Cronbach's Alpha. Data analysis includes Pearson correlation test, multiple linear regression, and classical assumption test. The results showed that achievement motivation has a positive and significant relationship with lecturer performance ($r = 0.409$; $p < 0.05$), as well as work attitudes ($r = 0.396$; $p < 0.05$). Simultaneously, both variables have a significant effect on performance ($F = 5.490$; $p = 0.008$) with a contribution of 23.9%. These findings confirm that increasing motivation and forming positive work attitudes are important strategies to encourage lecturer

performance in vocational education. The implications of this research indicate the need to develop motivation training programs, achievement-based reward systems, and create work environments that support the formation of positive lecturer attitudes.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing, sekaligus menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2023), Indonesia memiliki 4.621 perguruan tinggi dengan 317.780 dosen yang berperan dalam mendidik lebih dari 8 juta mahasiswa. Kontribusi perguruan tinggi terhadap pembangunan SDM nasional mencapai 85% dari total tenaga kerja terdidik di Indonesia, menunjukkan pentingnya optimalisasi kinerja institusi pendidikan tinggi.

Kinerja dosen menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kualitas perguruan tinggi, karena dosen berperan langsung dalam menjalankan tridharma pendidikan tinggi: pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (Phetorant, Kadar, & Novita, 2024). Dosen yang berkinerja tinggi akan berdampak pada meningkatnya kualitas lulusan, reputasi akademik, serta kontribusi institusi terhadap masyarakat.

Penelitian longitudinal oleh Astutik et al. (2022) terhadap 250 dosen di 5 universitas menunjukkan bahwa peningkatan 1 poin dalam indeks kinerja dosen berkorelasi dengan peningkatan 0,3 poin dalam IPK lulusan dan 15% peningkatan tingkat kepuasan mahasiswa terhadap proses pembelajaran.

Di era persaingan global dan disrupsi teknologi, kinerja dosen tidak hanya diukur dari penguasaan materi ajar, tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan teknologi pembelajaran, produktivitas penelitian, publikasi ilmiah, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 76 Tahun 2018, indikator kinerja dosen meliputi: (1) bidang pendidikan dengan bobot 40% mencakup pelaksanaan perkuliahan, pembimbingan, dan pengujian; (2) bidang penelitian dengan bobot 35% meliputi publikasi ilmiah dan karya inovatif; serta (3) bidang pengabdian kepada masyarakat dengan bobot 25% yang mencakup penerapan ilmu pengetahuan untuk kesejahteraan masyarakat.

Dalam konteks pendidikan tinggi vokasi, seperti politeknik, dosen dituntut tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri. Keterampilan praktis yang dimaksud antara lain: kemampuan mengoperasikan peralatan industri, pengalaman kerja di sektor industri minimal 2 tahun, sertifikasi kompetensi profesi, dan kemampuan mentransfer teknologi terapan kepada mahasiswa melalui praktikum dan proyek industri. Hal ini menambah kompleksitas tuntutan kinerja dosen, sehingga faktor-faktor yang dapat meningkatkan performa mereka perlu dianalisis secara mendalam.

Salah satu faktor internal yang memengaruhi kinerja adalah motivasi berprestasi. Menurut Waluyo, Syafrudin, & Anriani (2023), motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mencapai standar kerja yang tinggi, mengatasi tantangan, dan memperoleh pengakuan atas keberhasilan. Konsep ini sejalan dengan teori Need for Achievement McClelland (1961) yang menyatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki karakteristik:

preferensi terhadap tugas dengan tingkat kesulitan sedang, keinginan untuk mendapat umpan balik kinerja, dan tanggung jawab personal terhadap hasil kerja. Dosen yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha mencapai target kinerja, mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan, dan mengoptimalkan kontribusinya dalam tridharma. Studi empiris Rusmini (2021) pada 120 dosen di 3 politeknik menunjukkan bahwa dosen dengan skor motivasi berprestasi tinggi (>4,0 skala 5) menghasilkan 2,3 kali lebih banyak publikasi ilmiah dan memiliki tingkat kepuasan mahasiswa 18% lebih tinggi dibandingkan dosen dengan motivasi rendah.

Faktor lainnya adalah sikap terhadap pekerjaan, yang mencerminkan persepsi, perasaan, dan evaluasi dosen terhadap pekerjaannya. Sikap positif terhadap pekerjaan meliputi kepuasan kerja, komitmen, loyalitas, dan keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas akademik. Penelitian Peláez-Fernández et al. (2021) mengungkapkan bahwa guru dan dosen yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya cenderung lebih produktif, lebih adaptif terhadap perubahan, dan memiliki kualitas interaksi yang lebih baik dengan mahasiswa. Dalam jangka panjang, sikap positif juga berkorelasi dengan retensi tenaga pendidik dan stabilitas kinerja.

Hubungan antara motivasi berprestasi, sikap terhadap pekerjaan, dan kinerja dosen telah banyak dibuktikan dalam literatur manajemen sumber daya manusia. (Atikah, C., & Sa'ud, U. S., 2020 & Asi, L. L., & Gani, A., 2020) menemukan bahwa motivasi kerja dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. Hasil-hasil ini selaras dengan teori *Self-Determination* (Bandhu et al., 2024; Deci & Ryan, 2000), yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan kepuasan psikologis dalam mendorong perilaku kerja yang optimal.

Namun, sebagian besar studi terdahulu dilakukan di universitas umum atau institusi dengan karakteristik berbeda dari pendidikan vokasi. Perbedaan signifikan antara universitas umum dan politeknik meliputi: (1) orientasi pembelajaran yang lebih menekankan praktik dibanding teori (rasio 60:40 vs 40:60), (2) requirement kolaborasi industri minimal 30% dari kurikulum, (3) target lulusan yang siap kerja langsung dengan tingkat employability >85%, dan (4) sistem evaluasi yang mengintegrasikan penilaian kompetensi praktis dari industry partners. Lingkungan kerja di politeknik memiliki kekhasan, misalnya tuntutan kolaborasi industri, penekanan pada pembelajaran praktik, dan pencapaian indikator kinerja yang terintegrasi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, kajian yang memfokuskan pada dosen di pendidikan vokasi, seperti Politeknik Industri Petrokimia Banten, menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris yang sesuai konteks.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji hubungan motivasi berprestasi dan sikap terhadap pekerjaan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja dosen. Pertanyaan utamanya adalah apakah motivasi berprestasi (X_1) berhubungan dengan kinerja dosen (Y), apakah sikap terhadap pekerjaan (X_2) berhubungan dengan kinerja dosen (Y), dan apakah keduanya secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei korelasional untuk menganalisis hubungan antara motivasi berprestasi dan sikap terhadap pekerjaan dengan kinerja dosen. Populasi penelitian adalah seluruh dosen tetap di Politeknik Industri Petrokimia Banten, dan seluruh populasi yang berjumlah 38 orang dijadikan sampel penelitian melalui teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juni 2025 dengan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 untuk "sangat tidak setuju" hingga skor 5 untuk "sangat setuju".

Instrumen penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu motivasi berprestasi, sikap terhadap pekerjaan, dan kinerja dosen, yang masing-masing diukur melalui sejumlah butir pernyataan. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitasnya menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria valid apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,70.

Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dengan uji korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan parsial antara variabel, dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh simultan. Interpretasi kekuatan korelasi mengacu pada kategori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2021). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 (Ghozali, I. (2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Instrumen penelitian ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan penggunaannya. Hasil uji validitas dengan korelasi Product Moment Pearson menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi berprestasi (X_1), sikap terhadap pekerjaan (X_2), dan kinerja dosen (Y) memiliki nilai signifikansi < 0,05, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,778 untuk motivasi berprestasi, 0,807 untuk sikap terhadap pekerjaan, dan 0,899 untuk kinerja dosen. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70, yang berarti instrumen reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan parsial antara masing-masing variabel bebas dengan kinerja dosen. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen ($r = 0,409$; $p = 0,011$) dan termasuk kategori hubungan sedang (Sugiyono, 2021). Demikian pula, sikap terhadap pekerjaan juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen ($r = 0,396$; $p = 0,014$), yang juga berada pada kategori sedang.

Sebelum analisis regresi dilakukan, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,258 (> 0,05), sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance 0,873 (> 0,10) dan VIF 1,146 (< 10) untuk kedua variabel bebas, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Uji

heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi 0,066 untuk X_1 dan 0,602 untuk X_2, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan motivasi berprestasi dan sikap terhadap pekerjaan terhadap kinerja dosen. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,490 dengan signifikansi 0,008 (< 0,05), yang berarti kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,239 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan sikap terhadap pekerjaan secara simultan mampu menjelaskan 23,9% variasi kinerja dosen, sedangkan 76,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Sebagai ringkasan, hasil uji korelasi dan regresi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Korelasi dan Regresi

Hipotesis	Koefisien (r / R^2)	Sig.	Keterangan
X_1 – Y	0,409	0,011	Positif, signifikan, hubungan sedang
X_2 – Y	0,396	0,014	Positif, signifikan, hubungan sedang
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	$R^2 = 0,239$	0,008	Pengaruh signifikan, kontribusi 23,9%

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, motivasi berprestasi dan sikap terhadap pekerjaan memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, penguatan kedua faktor internal ini berpotensi menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja dosen di lingkungan pendidikan vokasi.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan sikap terhadap pekerjaan masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja ($r = 0,409$; $r = 0,396$; $F = 5,490$; $R^2 = 0,239$). Temuan ini konsisten dengan kajian empiris terbaru yang menempatkan motivasi dan kondisi psikososial pekerjaan sebagai prediktor penting kinerja akademik. Beberapa studi di konteks perguruan tinggi menemukan bahwa motivasi kerja secara langsung mempengaruhi performa dosen dan kerap menjadi mediator antara kepemimpinan atau lingkungan organisasi dengan hasil kerja (Atikah, C., & Sa'ud, U. S. (2020); Phetorant, Kadar, & Novita, 2024). Nilai korelasi yang berada pada kategori sedang (Sugiyono, 2021) mengindikasikan bahwa motivasi dan sikap kerja menjelaskan sebagian dari variasi kinerja, namun masih ada faktor-faktor lain yang berkontribusi.

Secara teoritis, hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kinerja dapat dijelaskan melalui expectancy–value theory Wigfield & Eccles (2000) yang menyatakan bahwa motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama: (1) expectancy, yaitu keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil dalam suatu tugas, dan (2) value, yaitu sejauh mana individu menghargai tugas tersebut. Dalam konteks dosen pendidikan vokasi, apabila dosen yakin mampu menyelesaikan tugas akademiknya dengan baik dan melihat nilai penting dari tugas tersebut—misalnya peningkatan kompetensi atau kontribusi terhadap pengembangan mahasiswa—maka dorongan untuk bekerja lebih optimal akan meningkat (Meyer et al., 2019; Nagle, 2021; Wang & Xue, 2022).

Selain itu, *self-determination theory* Deci & Ryan (2000) menekankan bahwa motivasi intrinsik tumbuh ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Dosen yang merasa memiliki kendali atas pekerjaannya (otonomi), memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik (kompetensi), dan merasa terhubung dengan mahasiswa maupun rekan kerja (keterhubungan) akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Sejumlah penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap produktivitas akademik, termasuk publikasi ilmiah dan pelaksanaan tridharma (Waluyo, Syafrudin, & Anriani, 2023).

Sikap terhadap pekerjaan tetap muncul sebagai penentu penting kinerja. Dalam penelitian ini, sikap terukur mencakup kepuasan kerja, loyalitas, dan keterlibatan emosional; ketiganya terbukti berkorelasi positif dengan kinerja. Penelitian Peláez-Fernández et al. (2021) menegaskan bahwa kesejahteraan afektif dan kecerdasan emosional dosen meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat keluar (*turnover intention*), yang pada gilirannya memperkuat stabilitas kinerja. Dalam konteks pendidikan vokasi, di mana pengajaran sering terintegrasi dengan praktik industri, sikap positif membantu dosen menjaga profesionalisme, berpartisipasi aktif dalam kegiatan praktik, dan membangun kolaborasi eksternal yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Nilai R^2 sebesar 0,239 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan sikap terhadap pekerjaan hanya menjelaskan 23,9% variasi kinerja dosen. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa faktor-faktor organisasi seperti kepemimpinan, budaya kerja, dukungan institusi, beban kerja, dan kompetensi profesional turut berperan signifikan (Rusmini, 2021; Astutik et al., 2022; Phetorant et al., 2024).

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya kebijakan institusi yang mendorong tujuan profesional yang jelas, menyediakan akses pelatihan dan pengembangan karier, menerapkan sistem penghargaan berbasis capaian, serta memberikan umpan balik kinerja yang diarahkan secara konstruktif. Program seperti pendampingan akademik, pelatihan penyusunan proposal penelitian, dan pembagian beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan rasa kompetensi dosen, yang merupakan komponen penting untuk memelihara motivasi berprestasi (Istan* et al., 2020; Noval et al., 2022; Nugroho Budi R, 2020; Suyitno, 2024; Waluyo et al., 2024). Selain itu, membangun budaya kerja yang suportif melalui kepemimpinan komunikatif, penghargaan atas kontribusi, dan kebijakan kesejahteraan diperkirakan akan memperkuat sikap positif terhadap pekerjaan sekaligus meningkatkan kinerja jangka panjang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, desain penelitian korelasional tidak dapat memastikan hubungan sebab-akibat secara pasti; diperlukan penelitian dengan rancangan jangka panjang (longitudinal) atau eksperimen untuk menguji arah pengaruh secara lebih meyakinkan. Kedua, penggunaan instrumen berupa kuesioner yang diisi sendiri oleh responden berpotensi menimbulkan bias sosial dan keseragaman metode pengukuran yang dapat memengaruhi hasil. Ketiga, ukuran sampel yang relatif kecil dan terbatas pada satu institusi pendidikan vokasi membatasi kemungkinan untuk menggeneralisasi temuan ini ke perguruan tinggi lainnya. Keempat, model penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja, sehingga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, dukungan

organisasi, ketersediaan sumber daya, dan beban administratif perlu dipertimbangkan dalam penelitian berikutnya.

Rekomendasi bagi penelitian berikutnya meliputi perluasan sampel lintas institusi, penambahan variabel mediator atau moderator seperti dukungan organisasi dan kepemimpinan transformasional, penggunaan desain longitudinal untuk memantau dinamika motivasi–kinerja dari waktu ke waktu, serta pengukuran kinerja berbasis indikator objektif seperti jumlah publikasi, kualitas pembelajaran, dan indikator pengabdian kepada masyarakat. Model yang memasukkan variabel organisasi dan konteks diharapkan dapat meningkatkan proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan sikap terhadap pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen, baik secara parsial maupun simultan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 23,9% terhadap variasi kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja dosen di pendidikan vokasi memerlukan penguatan motivasi berprestasi serta pembentukan sikap kerja positif. Upaya tersebut perlu diiringi dukungan kelembagaan melalui kebijakan yang jelas, lingkungan kerja yang kondusif, dan sistem penghargaan yang mendorong produktivitas serta kualitas pelaksanaan tridharma. Dengan strategi yang terintegrasi, perguruan tinggi vokasi dapat meningkatkan daya saing lulusan sekaligus memperkuat relevansi pendidikan terhadap kebutuhan industri.

DAFTAR PUSTAKA

Asi, L. L., & Gani, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen. Jurnal Ilmu Manajemen, 2(1), 50–60.

Astutik, Y., Kartika, C., & Wibowo, N. M. (2022). The impact of work stress and communication on lecturer performance: Mediating role of job satisfaction. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6*(2), 423–435.

Atikah, C., & Sa'ud, U. S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan kepala jurusan, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 27*(2), 258–272.

Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica, 244,* 104177. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit UNDIP.

Istan, M., Apriani, E., Fathurrochman, I., Ristianti, D. H., & Hamengkubuwono. (2020). The effect of academic portal use of lecturer’s performance. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering, 9*(3), 3726–3730. https://doi.org/10.35940/ijitee.C7958.019320

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.

Meyer, J., Fleckenstein, J., & Köller, O. (2019). Expectancy value interactions and academic achievement: Differential relationships with achievement measures. *Contemporary Educational Psychology, 58,* 58–74. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.01.006

Nagle, C. (2021). Using expectancy value theory to understand motivation, persistence, and achievement in university-level foreign language learning. *Foreign Language Annals, 54*(4), 1051–1070. https://doi.org/10.1111/flan.12569

Noval, M., Wahyuningrum, I., Yusniarti, ., & Madora, H. (2022). The influence of training on lecturer's performance. *Proceedings of the 12th International Conference on Education and New Learning Technologies* (pp. 2500–2505). https://doi.org/10.5220/0009153100002500

Nugroho Budi R, T. (2020). The effect of self-efficacy and motivation on the effectiveness of the lecturer's performance. *Jurnal Manajemen, 24*(1), 39–50. https://doi.org/10.24912/jm.v24i1.619

Peláez-Fernández, M. A., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., & Extremera, N. (2021). Managing teachers' job attitudes: The potential benefits of being a happy and emotional intelligent teacher. *Frontiers in Psychology, 12,* 661151. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661151

Phetorant, D., Kadar, I., & Novita, L. (2024). Improving lecturer performance through organizational culture, servant leadership, personality, and work motivation. *International Journal of Education and Teaching Zone, 3*(1), 45–58. https://doi.org/10.57092/ijetz.v3i1.192

Rusmini. (2021). Building lecturer performance through organizational culture and work motivation. *Journal of Management in Education, 6*(1), 15–28. https://doi.org/10.30631/jmie.2021.61.15-28

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suyitno. (2024). Lecturer's performance: The effect of leadership communication, organizational culture and achievement motivation by mediating variables. *Ilomata International Journal of Social Science, 5*(1), 123–137. https://doi.org/10.52728/ijss.v5i1.1055

Waluyo, B. S., Syafrudin, E., & Anriani, N. (2024). The effect of achievement motivation on lecturer's performance. In *Proceedings of the 6th International Conference on Social Sciences and Humanities (ICSSH 2024)* (pp. 102–112). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-108-1_13

Wang, Q., & Xue, M. (2022). The implications of expectancy-value theory of motivation in language education. *Frontiers in Psychology, 13,* 992372. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992372

Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology, 25*(1), 68–81. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1015