

MOTIVASI DOSEN EKONOMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PUBLIKASI PENELITIAN: INVESTIGASI PENERAPAN *NACH THEORY*

Kemal Budi Mulyono

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang

e-mail: sonmuly@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the three dimensions of Achievement Motivation Nach Theory McClelland works in encouraging the performance of research publications. The data in this study were obtained from a closed questionnaire with a scale of 1-7 agree-disagree intervals with the unit of analysis for Lecturers at the Faculty of Economics, Universitas Negeri Semarang. This study was analyzed by (1) descriptive analysis, through a description of the percentage of each variable; (2) as well as inferential analysis through Structural Equation Modeling analysis of single equations using the bootstrapping method. The results of this study indicate that the need for power does not affect the performance of research publications, meanwhile, the need for achievement and the need for affiliation affect the performance of research publications. Therefore, the implications of this study indicate that the faculty management can increase the need for affiliation and the need for achievement based on the study center by increasing funding.

Keywords: *need for achivement, need for affiliation, need for power, research publications performance*

Received: 11 Januari 2021

Accepted: 07 Juni 2021

Published: 28 Juni 2021

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi pendidikan, sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang sangat esensial, tidak terkecuali lembaga pendidikan tinggi. Hal ini disebabkan SDM pada perguruan tinggi merupakan modal dasar dari suatu lembaga untuk memobilisasi aktivitas agar tercapai tujuan organisasi tersebut. Hal ini kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilaksanakan para dosen di bidang pendidikan, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang dikenal dengan Tridharma Perguruan Tinggi. Dosen seperti halnya profesi-profesi yang lain, dosen memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan profesi-profesi yang lain. Sementara itu, profesi dosen juga mempunyai aturan tersendiri yang harus ditaati oleh setiap dosen yang diatur dalam Undang-Undang (UU) mengenai dosen yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru Dan Dosen, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009, tentang dosen.

Kewajiban bagi seorang dosen tidak hanya sekedar mengajar mahasiswa. Ada berbagai tugas pokok dan fungsi sebagai profesi dosen. Menurut UU No. 14 Tahun 2005, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama

mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Depdiknas RI, 2005). Oleh karena itu, seorang dosen mau tidak mau wajib berkualifikasi akademik minimal S2, memiliki kompetensi, memiliki sertifikat pendidik, dan sehat secara jasmani rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat dosen bertugas, serta memiliki visi dan kapabilitas dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan teori motivasi berprestasi dari Mc. Clelland (dalam As'ad, 2002) munculnya bentuk perilaku sebagian besar dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dijelaskan oleh peneliti tersebut bahwa motivasi, dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Lebih lanjut David Mc. Clelland (dalam Reksohadiprodjo & Handoko, 2000), mengungkapkan bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi yang tinggi apabila mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. Oleh karena itu, ketiga kebutuhan manusia yaitu *need for achievement/n.Ach* (kebutuhan prestasi), *need for affiliation/n.Aff* (kebutuhan afiliasi) dan *need for power/n.Pow* (kebutuhan kekuasaan) dapat dibuktikan merupakan elemen-elemen yang penting serta ikut menjadi penentu prestasi dari masing-masing individu atas berbagai situasi kerja dan cara hidup, karena *n.Ach*, *n.Aff* dan *n.Pow* ini merupakan daya penggerak yang dapat mendorong dosen untuk mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan bentuk kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Unsur "upaya" merupakan ukuran intensitas. Kebutuhan afiliasi berupa hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab (Robbins, 2006; Rizal, 2014) Kebutuhan akan prestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks ini bahwa publikasi termasuk dari proses kinerja dosen.

Berbagai penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan *performance*. Interaksi antara *self-regulated learning* dengan motivasi berpengaruh pada kinerja (Theobald, 2021). Sedangkan penggunaan teknologi dapat mempengaruhi motivasi yang selanjutnya berpengaruh pada kinerja (Richter et al., 2021). Selain itu, motivasi juga berperan sebagai mediator berbagai variabel terhadap kinerja seperti *vocational interest* terhadap *performance* (Nye et al., 2021). Hasil studi juga menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap motivasi, perlu variabel moderasi antara kedua variabel tersebut (Selvarajan et al., 2018). Menariknya, sebuah penelitian menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik (Ling et al., 2021; Wong & Wong, 2021). Hasil yang *conflicting* tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan satu kajian yang unik yang memiliki hasil yang bervariasi bergantung pada berbagai faktor objek penelitian yang diteliti.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 yang berisi tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai dasar dan wujud adanya perubahan dalam pengembangan pengelolaan sistem pendidikan nasional (Depdiknas RI, 2003). Maka dari itu, melalui pendidikan akademik diharapkan dapat meningkatkan kemampuan keilmuan mahasiswa, sedangkan pendidikan profesi diarahkan pada penerapan

keilmuan tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut, maka seiring dengan perubahan zaman maka ada tuntutan pembaruan sistem pengelolaan pendidikan nasional harus dapat memacu peningkatan kualitas institusi pendidikan kesehatan yang antara lain menuntut bahwa seorang dosen harus memiliki motivasi dan kinerja yang berkualitas sehingga diharapkan ada peningkatan produktivitas yang optimal yang salah satunya berupa jurnal.

Kekurangoptimalan publikasi artikel pada indeks jurnal bereputasi *scopus* secara makro atau pada tingkat nasional, juga didasari pada universitas. Dalam konteks ini, hal cenderung kontradiktif dengan yang dialami oleh Universitas Negeri Semarang (UNNES). Hal tersebut dikarenakan ranking universitas di Indonesia versi kemendikbud pada tahun 2016 pada ranking 17, sementara pada tahun 2017 meningkat satu tingkat pada tahun 2018 pada ranking 16 (<https://ristekdikti.go.id>, 2017 dan 2018). Hal tersebut juga didukung dari tiap-tiap Fakultas yang ada di Universitas Negeri Semarang. Salah satunya di Fakultas Ekonomi mengalami fenomena yang menarik. Kinerja publikasi di jurnal internasional bereputasi di Fakultas Ekonomi mengalami peningkatan, adapun data publikasi sebagai berikut.

Tabel 1.

Kinerja Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Indikator	Output 2016	Output 2017	Output 2018	Output 2019
Jumlah publikasi artikel dalam jurnal internasional	20	25	67	35
Jumlah publikasi prosiding internasional	63	30	36	32
Jumlah publikasi artikel dalam jurnal internasional bereputasi scopus	10	15	25	25
Jumlah publikasi artikel dalam prosiding internasional bereputasi scopus	0	0	0	20

Sumber: Data Refleksi Akhir Tahun 2019 Fakultas Ekonomi

Berdasarkan data pada tabel 1 tersebut, maka fenomena tersebut cukup menarik untuk diteliti lebih lanjut, yang mana dorongan untuk melakukan publikasi dosen Fakultas Ekonomi UNNES mengalami peningkatan yang cukup signifikan karena melebihi target dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 baik dari publikasi artikel dalam jurnal internasional, prosiding internasional, artikel terindeks scopus, dan prosiding terindeks scopus. Hal ini membawa kemungkinan besar pada tahun 2020 untuk meningkat ataupun melebihi target. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan mengungkap bagaimana motivasi berprestasi dari yang dilihat dari ketiga dimensi baik dari dimensi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, serta kebutuhan akan kekuasaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang mencoba untuk menguraikan secara lebih mendalam faktor-faktor motivasi yang berperan dalam mempengaruhi kinerja publikasi dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dalam mempublikasikan manuskrip mereka di Jurnal Internasional Bereputasi Internasional. Desain yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk desain penelitian kuantitatif korelasional dengan analisis asosiatif kausalitas. Desain

penelitian ini memiliki fungsi untuk menganalisis antar variabel atau mengeksplorasi dan menguji model yang dibangun atas hubungan variabel. Model tersebut dibangun berlandaskan teori tertentu yang dipilih sehingga dapat berfungsi dalam menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala atau fenomena yang sedang diteliti. Data kuantitatif yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan lebih lanjut dengan berdasarkan telaah pustaka baik dari buku ataupun riset-riset terdahulu secara komprehensif. Penelitian ini dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut (1) operasional variabel, (2) penentuan jenis dan sumber data, (3) metode pengumpulan data dan yang terakhir adalah (4) pengujian hipotesis dan statistik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui survei atas kuesioner yang diberikan kepada para responden yang terdiri dari Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memiliki artikel di jurnal internasional berputasi atau berindeks *Scopus*, *Thomson Reuters*, dan *Microsoft Academic Search*, dimana menggunakan sampel dengan jumlah populasi sebesar 50 Dosen. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi diambil semua sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100.

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner. Pengembangan kuesioner dilakukan dengan cara mengembangkan pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab secara tertulis oleh orang yang menjadi unit yang akan dianalisis. Pertanyaan pada angket dikembangkan dari indikator variabel. Pengembangan kuesioner ini dengan menggunakan skala interval *agree-disagree* (Fedinand, 2012:124). Dimana setiap item soal disediakan rentangan skala 1-7 dengan sudut ekstrim sangat setuju (SS) dan sangat tidak setuju (STS). Pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap butir pernyataan untuk variabel *need for achivement*, *need for affiliation*, dan *need for power* disertai skala *likert* untuk, sementara untuk variabel publikasi dengan menggunakan angket. Hasil dari kuesioner yang diisi kemudian ditabulasi. Setelah data terkumpul dari lapangan selanjutnya dilakukan *editing* dan konversi data, yang kemudian dilanjutkan dalam pengembangan item-item kuesioner secara ringkas dan sederhana. Metode ini dilakukan agar data mentah yang didapat dari lapangan mempunyai arti dan makna sehingga dapat menjawab permasalahan yang diajukan.

Setelah data ditabulasi dari hasil pengumpulan kuesioner, kemudian dilakukan analisis data lebih lanjut (1) Analisis validitas dan reliabilitas baik konstruk ataupun uji pilot, analisis ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keajegan suatu instrumen dengan menggunakan nilai *convergent validity* dari *loading factor Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* di atas 0,6, serta dilihat dari *discriminant validity AVE* (Average Variance Extracted) di atas 0,5. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability* di atas 0,7. (2) Metode analisis statistik deskriptif yakni untuk menggambarkan masing-masing variabel dari variabel *need for achivement*, *need for affiliation*, dan *need for power* dengan menggunakan perhitungan angka indeks dengan menggunakan persentase. (3) Metode analisis statistik inferensial dengan menggunakan teknik *regresi bootstrapping*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diolah tersebut, hasil deskriptif yang dapat disimpulkan dari masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel *need for achivement* dengan skor indeks 54,3 dengan kategori sedang
2. Pada variabel *need for affiliation* dengan skor indeks 51,9 dengan kategori sedang
3. Pada variabel *need for power* dengan skor indeks 57,1 dengan kategori sedang

Setelah dilakukan perhitungan nilai angka indeks, kemudian hasil penelitian diuji analisis faktor konfirmatori dengan berbasis pada *principal component analysis* menunjukkan Hasil uji analisis faktor baik variabel *need for achievement, need for affiliation, need for power* serta niat kerja menunjukkan bahwa model pengukuran berdasarkan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* menunjukkan nilai di atas 0,7, sehingga model tersebut valid dan fit untuk dilanjutkan kedalam analisis regresi. Adapun hasil *loading factor* masing masing indikator, *Average Variance Extracted* nilai *Composite Reliability*, disajikan dalam tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2.
Analisis Model Pengukuran

Item	Loading Factor	Cut of Value	Keterangan	AVE	CR	KMO MSA
NACH1	0,823	0,6	Valid	0,727	0,914	0,789
NACH2	0,853	0,6	Valid	(Valid)	(Reliabel)	
NACH3	0,898	0,6	Valid			
NACH4	0,836	0,6	Valid			
NOAF1	0,842	0,6	Valid	0,703	0,904	0,771
NOAF2	0,826	0,6	Valid	(Valid)	(Reliabel)	
NOAF3	0,839	0,6	Valid			
NOAF4	0,848	0,6	Valid			
NOP1	0,897	0,6	Valid	0,708	0,906	0,754
NOP2	0,732	0,6	Valid	(Valid)	(Reliabel)	
NOP3	0,881	0,6	Valid			
NOP4	0,848	0,6	Valid			

Sumber : Hasil penelitian 2020

Hasil dari analisis model pengukuran di atas menunjukkan bahwa seluruh model dalam keadaan valid, dimana dapat dilihat seluruh nilai *loading factor* berada di atas *cut of value* 0,6. Hal ini juga didukung dari nilai AVE yang berada di atas 0,5, sehingga hasil model pengukuran ini memenuhi kriteria valid. Sementara itu analisis reliabilitas model juga menunjukkan bahwa seluruh model pengukuran ataupun seluruh item atau indikator adalah reliabel karena nilai *composite reliability* di atas 0,7 pada seluruh variabel. Seluruh model pengukuran dalam kondisi yang valid dan reliabel, maka bisa dilanjutkan untuk analisis model struktural dengan teknik *bootstrapping*.

Analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan teknik *bootstraping*. Hal ini menjadi konsekuensi bahwa penelitian ini tidak perlu menggunakan asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hal tersebut

dikarenakan dengan teknik *resampling bootstrapping* digunakan untuk mencari distribusi *sampling* dari suatu estimator dengan prosedur *resampling* dengan pengembalian dari data asli, dilakukan dengan mengambil sampel dari sampel asli dengan ukuran lebih atau kurang dari sampel aslinya. Sehingga metode *resampling* dapat bekerja tanpa membutuhkan asumsi, karena sampel asli digunakan sebagai populasi (Sahinler & Topuz, 2007). Adapun hasil analisis jalur dengan *bootstrapping* dengan *software Statistics Pack for Social Science* (SPSS) dengan makros ekstensi dari Hayes, maka diperoleh seperti pada tabel 3 berikut.

Tabel 3.

Hasil Analisis Jalur dengan Metode *Bootstrapping*

OUTCOME VARIABLE: Publication						
MODEL SUMMARY						
	R	R-sq	adj R-sq	F	df1	df2
p	,6585	,4336	,4205	33,1081	4,1121	173,0000
	,0000					
MODEL COEFFICIENTS						
	Coeff.	s.e.	t	p		
Constant	,0000	,0571	,0000	1,0000		
NeedAchi	,1637	,0836	1,9582	,0518		
NeedAffi	,1678	,0852	1,9685	,0506		
NeedPowe	,0837	,0932	,8980	,3704		
INDIRECT EFFECT(S) THROUGH: WorkInte						
	Effect	SE(boot)	LLCI	ULCI		
NeedAchi	,0744	,0367	,0204	,1423		
NeedAffi	,1165	,0505	,0359	,2634		
NeedPowe	,1089	,0489	,0286	,2213		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan model empiris hipotesis 1 (H_1) ada pengaruh secara positif dan signifikan *need for achievement* terhadap kinerja publikasi artikel di jurnal terindeks scopus, ditolak. Hasil pengelolaan data diketahui bahwa nilai probabilitas tingkat kesalahan $\rho = 0,0518$ dengan taraf sigifikansi sebesar 5%, nilai *Probability* (P), di atas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *need for power* tidak dapat meningkatkan kinerja publikasi dosen di jurnal terindeks scopus. Hal tersebut menunjukkan bahwa kekurangoptimalan pada aktivitas dosen dalam mengembangkan ide ataupun cara-cara baru dan kreatif, serta mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya, mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya cenderung gagal untuk meningkatkan kinerja publikasi. Fenomena tersebut dapat dijelaskan dalam uraian responden, yaitu dorongan untuk berprestasi dari masing-masing dosen kurang optimal walaupun mereka memiliki keinginan. Meskipun motivasi merupakan kunci keberhasilan sebuah pekerjaan (Mahlamäki et al., 2019), hasil penelitian ini menunjukkan hal yang berbeda dengan temuan Jusmin, Said, Bima, & Alam (2016); Anra & Yamin (2017); Runi, Ramli, Nujum, & Kalla (2017) menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun harus dapat dipahami bahwa ada karakteristik dari kinerja publikasi dosen dibandingkan dengan kinerja dosen dalam melakukan tri dharma perguruan tinggi. Temuan ini juga didukung dengan

penelitian dari Abdulsalam & Mohammed Abubakar Mawoli (2012); Jusmin, et.al (2016).

1. Berdasarkan model empiris hipotesis 2 (H_2) ada pengaruh secara positif dan signifikan *need for affiliation* terhadap kinerja publikasi artikel di jurnal terindeks scopus, ditolak. Hasil pengelolaan data diketahui bahwa nilai probabilitas tingkat kesalahan $\rho = 0,0506$ dengan taraf sigifikansi sebesar 5%, nilai *Probability (P)*, di atas 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa aktivitas dosen lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, daripada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaan itu sendiri, sementara itu dosen kurang kooperatif, cenderung mencari kesepakatan dari orang lain, sementara beberapa dosen lebih suka sendirian, tidak dapat meningkatkan kinerja publikasi. Hal tersebut bertolak dengan penelitian Abdulsalam & Mawoli (2012), yang menunjukkan bahwa *need for affiliation* berpengaruh terhadap kinerja publikasi, meskipun begitu penelitian dari Jusmin, et.al (2016) mendukung dari temuan dari penelitian ini, sekaligus memperjelas bahwa hubungan antara *need for affiliation* dengan kinerja publikasi membutuhkan variabel mediasi yang perlu dielaborasi dengan teori yang lain.
2. Berdasarkan model empiris hipotesis 3 (H_3) ada pengaruh secara positif dan signifikan *need for power* terhadap kinerja publikasi artikel di jurnal terindeks scopus, ditolak. Hasil pengelolaan data diketahui bahwa nilai probabilitas tingkat kesalahan $\rho = 0,3704$ dengan taraf sigifikansi sebesar 5%, nilai *Probability (P)*, di atas 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa dosen cenderung tidak menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta, kurang aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi di mana ia berada, tidak aktif dalam mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise, dan kurang peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja publikasi, hal tersebut kontra dengan penelitian dari Kwapong, Opoku & Donyina (2015); Jusmin, Said, Bima, & Alam (2016), meskipun begitu temuan dari Abdulsalam & Mohammed Abubakar Mawoli (2012) sejalan dengan penelitian ini. Mempertahankan motivasi dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting (Gunawan et al., 2019). Namun, hasil yang tidak signifikan ini juga menguatkan bahwa untuk menghubungkan *need for power* dengan kinerja publikasi tidak dapat secara langsung, tetapi membutuhkan variabel mediasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan atas hipotesis sebagai berikut: (1) Bahwa untuk meningkatkan kinerja publikasi dosen di Jurnal Internasional Terindeks Scopus variabel *need for achievement, need for affiliation, need for power* tidak bisa berpengaruh secara langsung. (2) Model penelitian yang dibangun dari *Achievement Motivation Theory (AMT)* Mc Clelland dapat berdampak untuk meningkatkan kinerja terutama dalam kinerja publikasi dosen di Jurnal Internasional Terindeks Scopus.

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan saran dari hasil penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan kebijakan kepengawaian dan akademik sehingga dapat meningkatkan kinerja publikasi dosen di Jurnal Internasional Terindeks Scopus maka dilakukan dengan usaha-usaha sebagai berikut. (1) Bidang akademik perlu memprioritaskan untuk membangun semangat berprestasi dan kebutuhan berafiliasi dosen dari pada dijanjikan dengan insentif-insentif semata. (2) Bidang akademik perlu membangun budaya diskusi, budaya meneliti berbasis pusat kajian-pusat kajian di masing-masing unit fakultas ataupun jurusan. (3) Pemberian insentif bukan terfokus pada masing-masing dosen, tetapi melalui peningkatan dana penelitian berbasis pusat kajian. Hal tersebut cenderung efektif mengingat publikasi yang merupakan tri dharma perguruan tinggi adalah budaya akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsalam , D., & Mawoli, M. 2012. Motivation And Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business And Management*, 7(14), 142-148.
- Anra Y., Yamin M. 2017. Relationships between Lecturer Performance, Organizational Culture, Leadership, and Achievement Motivation. *Foresight and STI Governance*, 11(2), 92-97. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.2.92.97.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri, Edisi Ke-Empat*. Yogyakarta, Liberty.
- Depdiknas RI. 2003. Undang-Undang Pendidikan Nasional R.I. No. 20 Tahun 2003. Jakarta.
- Depdiknas RI. 2005. Undang-Undang Guru Dan Dosen R.I. No. 14 Tahun 2005. Jakarta.
- Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. 2019. Motivation as A Factor Affecting Nurse Performance in Regional General Hospitals: A factors Analysis. *Enfermeria Clinica*, 29, 515-520. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>.
- Jusmin, A., Said, S., Jobhaar Bima, M., & Alam, R. 2016. Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study Among Lecturers. *Journal of Business And Management Sciences*, 4(3), 53-59.
- Kwapong, L., Opoku, E., & Donyina, F. 2015. The Effect of Motivation on The Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: The Moderating Role of Education and Research Experience. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(6), 30-43.

- Ling, G., Elliot, N., Burstein, J. C., McCaffrey, D. F., MacArthur, C. A., & Holtzman, S. 2021. Writing Motivation: A validation Study of Self-Judgment and Performance. *Assessing Writing*, 48, 100509. <https://doi.org/10.1016/j.asw.2020.100509>.
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. 2019. The Role of Personality and Motivation on Key Account Manager Job Performance. *Industrial Marketing Management*, 83, 174-184. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>.
- Nye, C. D., Prasad, J., & Rounds, J. 2021. The Effects of Vocational Interests on Motivation, Satisfaction, and Academic Performance: Test of A Mediated Model. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103583. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103583>.
- Reksohadiprodo, S. & Handoko, T.H. 2000, *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi Konsep-Kontroversi-Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Richter, N. F., Martin, J., Hansen, S. v., Taras, V., & Alon, I. 2021. Motivational Configurations of Cultural Intelligence, Social Integration, and Performance in Global Virtual Teams. *Journal of Business Research*, 129, 351-367. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.012>.
- Rizal, M., Idrus, M., Djumahir, & Mintarti, R. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies At Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64-79.
- Runi, I., Ramli, M., Nujum, S., & Kalla, R. 2017. Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment to Satisfaction and Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province.
- Sahinler S & Topuz D. 2007. Bootstrap and Jackknife Resampling Algorithm for Estimation of Regression Parameters, *Journal of Applied Quantitative Method*, 2(2), 188-199.
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. 2018. Performance Appraisal Fairness, Leader Member Exchange and Motivation to Improve Performance: A study of US and Mexican Employees. *Journal of Business Research*, 85, 142-154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.043>.

- Theobald, M. 2021. Self-regulated Learning Training Programs Enhance University Students' Academic Performance, Self-Regulated Learning Strategies, and Motivation: A Meta-analysis. *Contemporary Educational Psychology*, 66, 101976. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2021.101976>.
- Wong, I. H. M., & Wong, T. T. Y. 2021. Exploring The Relationship Between Intellectual Humility and Academic Performance Among Post-Secondary Students: The Mediating Roles of Learning Motivation and Receptivity to Feedback. *Learning and Individual Differences*, 88, 102012. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2021.102012>.