

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PEREMPUAN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) DI KOTA PEKANBARU

Elida Gultom

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

Email: gultom_elida@yahoo.com

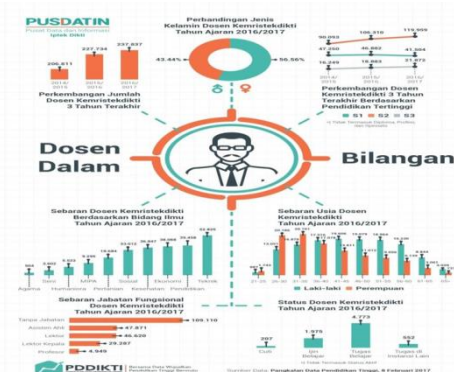
Abstract: This study aims to determine the effect of work motivation on the performance of female lecturers at Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) in Pekanbaru City. The total population is 126 people with a sample of 56 respondents. The method of collecting data using a questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression with SPSS 23 for Windows. Based on the results of the analysis obtained a simple linear equation $Y = 4.333 + 0.196X$. The results of the t-test hypothesis are obtained that, $t_{count} > t_{table}$ ($5.006 > 2.004$) with probability ($0.00 < 0.05$). R-Square determination test results amounted to 0.317. The results showed that there was a significant effect of work motivation on the performance of female lecturers at Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) in Pekanbaru City. The size of the contribution of work motivation variable (X) affects the variable performance of female lecturers (Y) by 31.7% and the remaining 68.3% is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: Work Motivation and Lecturer Performance

A. PENDAHULUAN

Pemberdayaan perempuan dalam membangun perekonomian melalui peran serta dalam dunia pendidikan dengan logika bahwa generasi yang cerdas akan membawa bangsa yang maju. Perempuan memiliki andil yang cukup besar dalam rangka membangun perekonomian. Peran serta ini juga membawa konsekuensi terhadap keterbatasan yang dimiliki perempuan dalam berperan aktif, perempuan secara kodrat adalah ibu rumah tangga dan bertanggung jawab penuh dalam mengelola rumah tangga. Mengurus rumah tangga dan mendidik anak-anak.

Namun demikian, perempuan juga memiliki naluri dan memiliki motivasi ingin tampil dalam kancah nyata pembangunan nasional. Sebagaimana bila dilihat dari profesi sebagai dosen, dimana berdasarkan data nasional dari forlap dikti, yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 : Data Dosen di Indoensia, 2017

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa 56,56% dosen di Indonesia adalah perempuan. Peningkatan dosen yang cukup signifikan seiring perkembangan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Juga dapat diketahui bahwa hampir 50% dosen tanpa jabatan fungsional.

Kondisi tersebut juga sama halnya yang terjadi di Kota Pekanbaru, dimana jumlah dosen perempuanimbang dengan dosen laki-laki, apabila dilihat dari permasalahan yang dihadapi dosen perempuan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan menganggap bahwa bekerja

sebagai dosen merupakan pekerjaan sampingan, dapat dikerjakan dengan setelah selesai mengurus pekerjaan rumah tangga. Kemudian jam masuk kerja tidak terikat dan sesuai dengan kesepakatan antara dosen dengan mahasiswanya, maka proses pembelajaran dapat dilakukan. Selain itu juga, dosen perempuan menganggap hanya untuk mengisi waktu kosong. Apalagi beberapa perguruan tinggi swasta tidak menerapkan disiplin kewajiban ke kampus bagi dosen. Hal ini karena keterbatasan jumlah tenaga pendidik yang ada dan juga kemampuan membayar dosen juga masih terbatas, sehingga adanya tawar menawar dengan dosen untuk dapat dibayar murah dengan menggunakan waktu yang ada. Apabila dilihat dari dosen perempuan itu sendiri dimana untuk perguruan tinggi swasta khususnya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) yang ada di Pekanbaru, terdapat sebanyak 126 orang dosen perempuan yang aktif melaksanakan tridharma dan ini seimbang dengan jumlah dosen laki-laki. Kemudian masalah kinerja dosen perempuan, sebagian dosen masih belum mendapatkan sertifikasi dan sebagian lainnya sudah mendapatkan sertifikasi. Bagi dosen yang mendapatkan sertifikasi menjadi sebuah kewajiban dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi seperti mengajar, meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat dan juga diikuti dosen yang belum bersertifikasi memang sudah menjadi sebuah kewajiban melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, melalui dosen yang belum mendapatkan jabatan fungsional menandakan kinerja dosen masih rendah, kemudian fenomena dosen perempuan yang lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan dosen laki-laki, menyebabkan pembagian waktu di rumah dengan di kampus menjadi sebuah konsekuensi dan walaupun demikian dosen perempuan ada kecenderungan masih saja semangat dalam menjalankan aktifitasnya sebagai dosen dan sebagai pengurus rumah tangga. Oleh karena itu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan ingin membuktikan apakah motivasi kerja dosen perempuan mempengaruhi

kinerja dosen perempuan dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Dalam sebuah penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Di Kota Pekanbaru.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018a) Manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Syafrina, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sinambela dalam (Manik & Syafrina, 2018) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Menurut Cahyani dalam (MANIK, 2016a) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi.

Kinerja Dosen

Menurut Rosita, S. (2014) pekerjaan sebagai seorang dosen mempunyai berbagai tantangan yang harus dihadapi, tuntutan menjalankan Tridharma, membawa suasana kerja atau proses belajar mengajar menjadi lebih nyaman, hubungan antara mahasiswa dan dosen, rekan kerja dengan atasan hingga hubungan dengan suami dan anak dirumah menuntut peran yang dapat menimbulkan konflik dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita.

Sedangkan menurut Finch & Crunkilton dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018b) Menyatakan "Kompetencies are those taks, skills,

attitudes, values, and appreciation that are deemed critical to successful employment". Pernyataan ini mengandung makna bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, apresiasi diberikan dalam rangka keberhasilan hidup/penghasilan hidup. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja.

Karniawati, N. (2013) keberadaan perempuan dalam organisasi yang identik dengan maskulinitas ini membentuk suatu pola hubungan kerja (relasi gender) diantara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Relasi gender merupakan hubungan yang terjadi di masyarakat dengan mengacu pada peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dibedakan antara maskulinitas dan feminitas. Analisis relasi gender tersebut ditinjau melalui dua komponen dari *the havard analitical framework*, yaitu profil kegiatan dan profil akses dan kontrol. Pola hubungan kerja yang berwawasan gender dapat menciptakan kinerja yang optimal bagi para dosen, terutama dosen perempuan.

Kinerja dosen merupakan hasil yang diperoleh dosen dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Pengukuran kinerja dosen menurut Furtunanto dan Wanddel dilihat melalui kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran, kinerja dosen di bidang penelitian dan pengembangan ilmu dan kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat (PKM). Dimensi kinerja dosen menurut Tawal, B., & Tawal, F. B. (2014) adalah sebaran jawaban responden penelitian terhadap kinerja wanita karir indikator hasil kerja yang semakin berkualitas (K.1), kuantitas hasil kerja yang meningkat (K.2) dan usaha yang dicurahkan maksimal (K.3). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dosen perempuan adalah hasil kerja dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yakni pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dengan indikator pengukurannya dilihat dari: 1) Hasil kerja yang semakin berkualitas; 2) Kuantitas hasil kerja yang meningkat; 3). usaha yang dicurahkan maksimal.

Motivasi Kerja Dosen

Andiyanto, W & Darmastuti, I. (2011) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Dengan adanya motivasi karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat perpindahan karyawan, dari karyawan baru atau pemula menjadi karyawan yang terampil dan berpengalaman. Karyawan akan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Pada umumnya, tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya. Mungkin dikarenakan karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini tugas pimpinan adalah agar dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahannya sehingga mampu bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Bila dalam suatu organisasi ada petunjuk bahwa motivasi kerja turun, hendaknya organisasi segera mencari penyebabnya dan segera ditentukan upaya penyelesaiannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pekerjaan lebih cepat terselesaikan, mengurangi tingkat kesalahan ataupun memperkecil tingkat absensi.

Dimensi motivasi kerja menurut Riduwan dalam Andiyanto, W., & Darmastuti, I. (2011) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : 1) Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup 2) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja 3) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat 4) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur

dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah. 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab. 6) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan. 7) Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan. 8) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya. 9) Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat. 10) Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki perempuan dalam bekerja sebagai dosen dengan indikator: 1) Upah / Gaji yang layak; 2) Pemberian insentif; 3). Mempertahankan harga diri; 4). Memenuhi kebutuhan rohani; 5). Memenuhi kebutuhan partisipasi; 6). Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai; 7). Menimbulkan rasa aman di masa depan; 8). Memperhatikan lingkungan tempat kerja; 9). Memperhatikan kesempatan untuk maju; 10). Menciptakan persaingan yang sehat.

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut: Diduga motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Pekanbaru.

METODE

Penelitian dilaksanakan di Kota Pekanbaru dimana ruang lingkup pengumpulan data mencakup pada seluruh

dosen perempuan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Pekanbaru.

Jenis Data dan Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap obyek yang diteliti melalui kuesioner. Dalam hal ini pengurus dosen perempuan yang diperoleh melalui kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi-instansi atau lembaga yang berkaitan dengan penelitian ini, misalnya studi literature terdahulu, studi kepustakaan, jurnal literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen perempuan di kota Pekanbaru khususnya pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi yang berjumlah 126 orang. Sedangkan sampel diambil sebanyak 56 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik Analisis Data

Penelitian membutuhkan suatu analisis data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:146) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Menurut Wiratna Sujarweni (2014:192), Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu

variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid.

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\text{Alfa} > 0,60$ maka reliabel (Wiratna Sujarweni (2014:192).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa & Ashari, 2005:231). Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Menurut Kriswanto dalam Masngudi 2012 dalam (MANIK, 2016b), uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak

Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas agen, maka penulis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Sederhana dengan dibantu program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17.

Bentuk umum persamaan regresi sederhana menurut Riduwan, (2010:147) sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

- Dimana :
- Y : Kinerja Dosen Perempuan
 - X : Motivasi Kerja
 - a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)
 - b : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y
 - e : Tingkat kesalahan (*error*)

Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kriteria pengujian, H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Dosen Perempuan (Y). H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja dosen perempuan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X.

HASIL

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan kepada 56 orang dosen perempuan yang berada di Kota Pekanbaru, diperoleh informasi mengenai analisis deskriptif hasil analisa sebagai berikut:

Tabel 1 : Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dosen Perempuan

No	Pernyataan	Pilihan jawaban					Jlh	Skor
		SS	S	R	TS	STS		
1	Saya memiliki hasil kerja sebagai dosen dalam melaksanakan tri dharma PT yang semakin meningkat	12	42	1	1	0	56	4.2
2	Saya memiliki jabatan fungsional yang secara rutin meningkat	10	43	3	0	0	56	4.1
3	Saya memiliki banyak waktu bekerja pada Perguruan Tinggi	5	42	6	3	0	56	3.9
	Rerata	9	42.3	3	1.3	0	56	4.1

			3				
--	--	--	---	--	--	--	--

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan data tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa kinerja dosen perempuan di Kota Pekanbaru dalam kategori baik dengan skor 4,1. Ini menunjukkan bahwa dosen perempuan di Kota Pekanbaru sudah melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Dari tiga indikator dapat diketahui indikator tertinggi berada pada memiliki hasil kerja sebagai dosen dalam melaksanakan tri dharma PT yang semakin meningkat. Sedangkan yang terendah adalah pada memiliki banyak waktu bekerja pada Perguruan Tinggi. Berikut ini motivasi kerja dosen perempuan dalam menjalankan profesinya sebagai dosen, sebagai berikut:

Tabel 2 : Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pilihan jawaban					Jlh	Skor
		SS	S	R	TS	STS		
1	Saya mendapatkan gaji yang layak sebagai dosen	3	21	18	14	0	56	3.2
2	Saya juga mendapatkan insentif yang memuaskan sebagai dosen	2	25	17	12	0	56	3.3
3	Saya selalu eksis sebagai dosen perempuan	4	40	9	3	0	56	3.8
4	Saya selalu berdoa untuk kesuksesan bekerja dan kebahagiaan keluarga	38	18	0	0	0	56	4.7
5	Saya mendapatkan perlakuan yang adil di tempat kerja	2	36	11	7	0	56	3.6
6	Saya hanya bekerja sebagai dosen tidak merangkap sebagai pegawai	23	24	4	5	0	56	4.2
7	Saya merasa masa depan menjadi lebih jelas	10	40	5	1	0	56	4.1
8	Saya peduli terhadap lingkungan kerja	10	45	1	0	0	56	4.2
9	Saya berusaha untuk meningkatkan jabatan fungsional sebagai dosen	23	33	0	0	0	56	4.4
10	Saya selalu berusaha yang terbaik dalam mendapatkan hasil kerja sebagai dosen	24	32	0	0	0	56	4.4
	Rerata	14	31	7	4	0	56	4.0

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 2 jawaban responden tentang motivasi kerja dosen perempuan dapat diketahui bahwa dosen perempuan memiliki motivasi kerja yang baik, yakni dengan skor 4,0 ini menunjukkan bahwa dosen perempuan selain senang bekerja sebagai tenaga pendidik juga dapat berbuat banyak pada masyarakat. Dari 10 indikator motivasi kerja diketahui bahwa motivasi tertinggi dosen perempuan menjadi dosen adalah selalu berdoa untuk kesuksesan bekerja dan kebahagiaan keluarga mendapatkan gaji yang layak sebagai dosen dan mendapatkan insentif yang memuaskan sebagai dosen.

Analisis Verifikatif

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, dimulai dari uji instrument yakni menggunakan uji validitas dan reliabilitas semua variabel valid dan reliabel dan juga uji normalitas data sehingga dapat digunakan alat analisis regresi linier sederhana.

Tabel. 3 Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.333	1.565		2.769	.008
	MOTIVASI	.196	.039	.563	5.006	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien regresi *Understandarized Coefficient B* maka dapat diperoleh persamaan linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4.333 + 0,196X$$

Persamaan regresi linear sederhana diatas dapat dilihat:

1. Nilai konstanta sebesar 4.333 menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja maka angka kinerja dosen perempuan akan bernilai 0,196.
2. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.196 artinya apabila ada kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan terjadinya kenaikan kinerja dosen perempuan

sebesar 0,196 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Uji T

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan uji-t. Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 pada tabel 3 diperoleh besarnya nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja dosen perempuan (Y)

a. Formula Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja dosen perempuan (Y) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Pekanbaru

Ha : Ada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja dosen perempuan (Y) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Pekanbaru

b. Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($\alpha / 2$; $n-k$) = $0,05/2$; $56-2 = 0,025$; $54 = 2.003$.

c. Kriteria pengujian

Ho: diterima Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$

Ho: ditolak Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$

d. Nilai t_{hitung} dan probabilitas

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja = 5.006 dan nilai probabilitas 0.00

e. Kesimpulan

Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.006 > 2.003$) dan probabilitas ($0,00 < 0,05$). Maka untuk variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan yang berarti Ho diterima dan menolak Ha.

variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen perempuan sebesar 31,7% dan ini menunjukkan bahwa 68,3 % ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja dosen perempuan selain dari motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja dosen perempuan di Kota Pekanbaru dalam kategori baik dengan skor 4,1. Ini menunjukkan bahwa dosen perempuan di Kota Pekanbaru sudah melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Dari tiga indikator dapat diketahui indikator tertinggi berada pada memiliki hasil kerja sebagai dosen dalam melaksanakan tri dharma Perguruan Tinggi yang semakin meningkat. Sedangkan yang terendah adalah pada memiliki banyak waktu bekerja pada Perguruan Tinggi. Hal ini tidak terbukti dipengaruhi oleh kemampuan perempuan mengurus rumah tangga.

Motivasi kerja dosen perempuan dapat diketahui bahwa dosen perempuan memiliki motivasi kerja yang baik, yakni dengan skor 4,0 ini menunjukkan bahwa dosen perempuan selain senang bekerja sebagai tenaga pendidik juga dapat berbuat banyak pada masyarakat. Dari 10 indikator motivasi kerja diketahui bahwa motivasi tertinggi dosen perempuan menjadi dosen adalah selalu berdoa untuk kesuksesan bekerja dan kebahagiaan keluarga mendapatkan gaji yang layak sebagai dosen dan mendapatkan insentif yang memuaskan sebagai dosen.

Hasil uji-t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.006 > 2.003$) dan probabilitas ($0,00 < 0,05$). Maka untuk variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan yang berarti Ha diterima dan menolak H0. Dan Besarnya kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen perempuan sebesar 31,7% dan ini menunjukkan bahwa 68,3 % ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja dosen perempuan selain dari motivasi kerja.

Tabel 4. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.304	.906

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan output di atas diketahui R-Square sebesar 0,317. Nilai ini mengandung arti bahwa besarnya kontribusi pengaruh

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen perempuan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota Pekanbaru kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen perempuan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota pekanbaru.
2. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen perempuan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di wilayah kota Pekanbaru sebesar 31,7% dan sisanya sebesar 68,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Andiyanto, W., & Darmastuti, I. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Garniwa, I. (2007). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja dosen tetap universitas widyatama.
- Hakim, L. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*,
- Karniawati, N. (2013). Kinerja Dosen Perempuan: Studi Relasi Gender di Unikom. *J. Ilmiah Ilmu Politik dan Komunikasi*, 1(1), 11-12.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018a). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, 3(1), 49–60.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018b). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
- RIAU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 1–6.
- MANIK, S. (2016a). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN BANK. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- MANIK, S. (2016b). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN PADA RUMAH SAKIT THURSINA DI DURI. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 7(1), 441–554.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1), 10–16.
- Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.
- Mulyandini, A. D. (2015). *Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada Dual Career Couple Di Bank BRI Dan Bank BTN CABANG JEMBER)*.
- Rosita, S. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Rusinta, A., Harsono, H., & Maryati, T. (2013). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*, 4(1), 1-30
- Tewal, B., & Tewal, F. B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1)