

Pengaruh Dukungan Emosional dan Dukungan Instrumental Terhadap Motivasi Kerja Dosen Perempuan di Kota Pekanbaru

NOVITA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jl. HR. Soebrantas, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293
E-mail : novitaq8@gmail.com

Submit: 12 Okto 2022

Review: 10 Nop 2022

Publish: 26 Nov 2022

*) Korespondensi

Abstract: This research focuses on the work motivation problems of female lecturers who experience more problems with their dual roles in carrying out their duties as professional lecturers. Using a quantitative method with a sample of 90 female lecturer in the city of Pekanbaru, and analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of emotional support and instrumental support had a significant influence on the motivation of female lecturers in the city of Pekanbaru. It is also known that the emotional support variable is more dominant when compared to the instrumental support variable, this means that emotionally female lecturers need to respect feelings; give compliments; and listen to complaints from family members.

Keywords: *Motivation; Female Lecturer; Emotional Support; Instrumental Support*

Perempuan menjadi bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia, pentingnya perempuan ini karena secara kuantitas mereka memiliki porsi yang seimbang dengan laki-laki dan secara kualitas perempuan memiliki kualitas yang tidak kalah juga. Perempuan juga menjadi motivasi dalam menggairahkan kehidupan karenanya dalam penelitian ini khususnya yang menelaah bidang manajemen sumber daya manusia, menjadikan sorotan pada perempuan.

Salah satu aktifitas perempuan adalah menjadi pendidik, guru atau dosen. Dosen menurut UU No 14 tahun 2005 merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Ini berarti bahwa aktifitas sebagai seorang dosen harus dilakukan secara profesional, tidak memandang jenis kelamin laki-laki atau perempuan. Oleh karenanya dosen perempuan juga memiliki tugas yang sama sebagai seorang dosen sebagaimana dosen laki-laki. Selanjutnya masih menurut UU No 14 tahun 2005 dijelaskan tugas dosen adalah melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, yakni pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal inilah yang menjadi dasar dalam menilai kinerja dosen itu sendiri.

Namun dalam pelaksanaannya ditemukan berbagai fenomena yang mengarah kepada kinerja dosen perempuan yang masih lebih rendah dibandingkan dosen laki-laki. Hal ini disebabkan adanya peran ganda perempuan, yakni peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pendidik profesional. Keterbatasan yang dimiliki menjadikan hal ini menjadi sebuah kendala bagi dosen perempuan. Dari hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai kinerja dosen perempuan, dijelaskan pertama menurut Fatma, R.

(2020) bahwa peran ganda tidak mempengaruhi kinerja dosen perempuan. Dosen perempuan merasa nyaman dengan peran gandanya. Mayoritas Dosen perempuan yang menjalani peran gandanya selama ini telah merasa puas atas segala yang mereka capai dan lakukan saat di rumah maupun di kampus tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja dosen perempuan, walaupun fasilitas yang ada di kampus masih belum optimal dalam mendukung kinerja mereka, sehingga dibutuhkan perhatian dari pihak kampus dalam menyiapkan fasilitas yang mendukung tersebut. Untuk meningkatkan kinerja dosen perempuan dibutuhkan perhatian dari pihak kampus dalam menyiapkan fasilitas yang mendukung peran ganda dosen perempuan.

Selain itu juga Gultom, E. (2018) dalam penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen perempuan. Kemudian Novita, N., & Sundari, R. (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja dosen dipengaruhi juga oleh motivasi dan stress kerjanya dalam keluarga. Hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kinerja dosen perempuan justru tidak dipengaruhi oleh peran gandanya sebagai perempuan. Justru perempuan membutuhkan motivasi sebagai bentuk dukungan dari keluarga dalam bekerja.

Beberapa literatur yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan gender dan dukungan keluarga juga motivasi kerja. Dapat dijelaskan gender secara umum diartikan sebagai relasi sosial antar jenis kelamin yang dikonstruksi masyarakat, sebagaimana dikemukakan oleh Margareth dalam Utaminingsih (2017), gender mengacu pada perilaku dan harapan yang dipelajari yang dikaitkan dengan dua jenis kelamin. Jika kelelakian dan keperempuanan adalah fakta biologis, maskulinitas dan feminitas adalah atribut yang dibangun secara budaya. Selanjutnya menurut Sovitriana (2020), gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk

mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi pengaruh sosial budaya. Gender adalah suatu bentuk rekayasa masyarakat (*social construction*). Menurut Seers et al, dukungan sosial adalah tindakan membantu orang lain dan berkomunikasi secara damai dengan orang lain. Perilaku menolong ini diwujudkan dalam tiga bentuk, yaitu pertama, kasih sayang dan perhatian pemeliharaan yang membantu menjaga harga diri dan mendukung keyakinan, kedua adalah bantuan informasi dan bimbingan praktis pemecahan masalah, dan ketiga adalah dukungan berupa dorongan dalam bentuk penilaian atau umpan balik. (Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., Fahmi, 2020). Selanjutnya menurut Cobb dalam Heras, Mireia L. Chinchilla, N. Grau (2017) Dukungan sosial sebagai informasi yang mengarahkan subjek untuk percaya bahwa dia dirawat dan dicintai, dihargai dan anggota jaringan kewajiban bersama.

Pentingnya dukungan sosial keluarga dalam bekerja apakah dalam menghadapi tekanan bekerja juga dalam mendapatkan kepuasan dalam bekerja sebagaimana dijelaskan oleh Anggriana, T. M., Margawati, T. M., & Wardani, (2016) bahwa bekerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan individu dewasa. Fenomena yang terjadi di masyarakat pada era globalisasi adalah semakin banyaknya perempuan yang bekerja di luar rumah. Kecenderungan perempuan untuk bekerja menimbulkan persoalan. konflik peran ganda perempuan yang bekerja tidak terlepas dari pengaruh dan dukungan dari keluarga terutama dukungan dari keluarga dalam menghadapi persoalan stress kerja dan motivasi dalam bekerja. Keluarga perlu: 1) memberikan dukungan emosional, misalnya memberikan kenyamanan sehingga perempuan terbebas dalam kondisi keluarga yang penuh dengan tekanan. 2) Dukungan instrumental dapat diberikan oleh keluarga dalam bentuk keikutsertaannya dalam mengurus rumah

tangga dan berbagi peran dalam mengasuh anak. Selain itu, 3) motivasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja yang diraih oleh perempuan juga dapat mengurangi konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan.

Sedangkan mengenai motivasi menurut Griffin motivasi melibatkan serangkaian memodifikasi dan mengarahkan perilaku manusia ke dalam pola kerja yang diinginkan. Namun, beberapa penulis juga berpendapat bahwa individu dapat bervariasi sejauh mana mereka lebih berorientasi pada kebutuhan tingkat tinggi atau motivator intrinsik. (Munyengabe, S., Haiyan, H., Yiyi, Z., Jiefei (2017). Motivasi karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi. Dampak motivasi kerja karyawan yang buruk bagi organisasi ditunjukkan dengan penurunan kinerja organisasi, pencapaian target organisasi yang lebih rendah, meningkatnya turn over atau keluarnya karyawan dari organisasi dan kemungkinan perusahaan akan gagal mencapai tujuannya (Rezeki, 2021).

Beberapa pendapat ahli menyampaikan pandangannya mengenai indikator motivasi kerja sebagai ukuran penilaian. Motivasi adalah suatu sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh terhadap pribadi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya, sikap dan nilai-nilai tersebut tidak tampak (invisible) akan tetapi memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya. Indikator motivasi kerja meliputi : 1) Kebutuhan keberadaan (*Existence Needs*) mencakup seluruh bentuk hasrat material dan fisiologisnya, seperti imbalan gaji, remunerasi dan kondisi kerja; 2) Kebutuhan relasi (*Relatedness Needs*) mencakup kebutuhan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain; 3) Kebutuhan pertumbuhan (*Growth Needs*) meliputi kebutuhan yang mendorong seseorang untuk tumbuh mencapai tujuan yang lebih tinggi (Rivai dan Mangkunegara dalam Pratama, W. A., & Prasetya (2017).

Berdasarkan uraian di atas, dijelaskan bahwa motivasi kerja dosen perempuan itu ada kaitannya dengan dukungan emosional dan dukungan instrumental yang dibuktikan dalam penelitian ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey, yang mana data diambil dari responden sebagai jenis data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen perempuan PTS dan PTN di Kota Pekanbaru yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Jadi penelitian ini menggunakan pendapat Hair et al. dalam Kiswati (2010) yang menjelaskan bahwa sampel dengan jumlah populasi yang tidak diketahui tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 9 indikator dengan rincian untuk variabel dukungan emosional (dengan indikator menghargai perasaan; memberikan pujian; dan mendengarkan keluhan); untuk variabel dukungan instrumental (dengan indikator dukungan material; dukungan tenaga dan dukungan pikiran); terakhir variabel motivasi kerja dosen (dengan indikator kebutuhan keberadaan; kebutuhan relasi dan kebutuhan pertumbuhan). Sampel $10 \times 9 = 90$ Dosen perempuan di PTS dan PTN di Kota Pekanbaru.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner online yang disebarkan kepada 90 orang dosen perempuan yang ada di Kota Pekanbaru. Sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif yang diukur melalui alat analisis regresi linier berganda.

HASIL

Dari hasil pengukuran yang dilakukan berikut dipaparkan hasil analisis yang diperoleh antara lain:

Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah motivasi kerja dosen

sebagai variabel dependen dan dukungan emosional dan dukungan instrumental sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 16.00.

Tabel. 1 Hasil Uji Regresi Linear
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.858	1.585		2.434	.017
Dukungan Emosional	.316	.147	.259	2.154	.034
Dukungan Instrumental	.299	.121	.298	2.474	.015

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Dosen

Dari tabel. 1 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut: 1) Konstanta = 3,858; 2) Dukungan Emosional = 0,316; 3) Dukungan Instrumental = 0,299. Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut : $Y = 3,858 + 0,316(X1) + 0,299(X2)$. Maka dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan : Konstanta sebesar 3,858 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka motivasi kerja dosen perempuan pada PTS dan PTN di Kota Pekanbaru sebesar 3,858. β_1 sebesar 0,316 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila dukungan emosional mengalami kenaikan 1 satuan maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja dosen perempuan sebesar 0,316 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. β_2 sebesar 0,299 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila dukungan instrumental mengalami kenaikan 1 satuan maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 0,299 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 16.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.858	1.585		2.434	.017
Dukungan Emosional	.316	.147	.259	2.154	.034
Dukungan Instrumental	.299	.121	.298	2.474	.015

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Dosen

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh t hitung untuk variable dukungan emosional sebesar 2,154 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($90 - 2 = 88$), di peroleh t tabel 1,987. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 2,154 > t tabel = 1,987. Ini berarti terdapat pengaruh antara dukungan emosional terhadap motivasi kerja dosen perempuan di Kota Pekanbaru. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,034 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,034 \leq 0,05, sehingga H0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara dukungan

emosional terhadap motivasi kerja dosen perempuan di Kota Pekanbaru. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel 2 diatas diperoleh t hitung untuk variable dukungan instrumental sebesar 2,474 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($90 - 2 = 88$), di peroleh t tabel 1,987. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t hitung = 2,474 $>$ t tabel = 1,987. Ini berarti terdapat pengaruh antara dukungan instrumental terhadap motivasi kerja dosen perempuan di Kota Pekanbaru. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,015 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,015 $<$ 0,05, sehingga H0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara dukungan instrumental terhadap motivasi kerja dosen perempuan di Kota Pekanbaru.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu dukungan emosional dan dukungan instrumental untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu motivasi kerja dosen perempuan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.743	2	58.371	14.877	.000 ^a
	Residual	341.357	87	3.924		
	Total	458.100	89			

a. Predictors: (Constant), Dukungan Instrumental, Dukungan Emosional
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Dosen

Dari tabel 3 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 14,877, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k; k-1$ Bedasarkan tabel 3 diatas diperoleh F hitung untuk variable dukungan emosional dan dukungan instrumental sebesar 14,877 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($90-3; 3-1=87; 2$), di peroleh F tabel 3,101. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini F hitung = 14,877 $>$ F tabel = 3,101. Ini berarti pengaruh positif antara dukungan emosional dan dukungan instrumental terhadap motivasi kerja dosen perempuan di Kota Pekanbaru. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,00 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,00 berarti dukungan emosional dan dukungan instrumental berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen perempuan di Kota Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase dukungan emosional dan dukungan instrumental terhadap motivasi kerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.238	1.98082

a. Predictors: (Constant), Dukungan Instrumental, Dukungan Emosional
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Dosen

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,505 atau 50,5% yang berarti bahwa hubungan antara motivasi kerja dosen perempuan dengan variabel bebasnya, yaitu dukungan emosional dan dukungan instrumental adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,255 yang berarti 25,5% variasi dari motivasi kerja dosen perempuan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu dukungan emosional dan dukungan instrumental. Sedangkan sisanya 74,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R-Square (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,255 yang berarti 25,5% motivasi kerja dosen perempuan di Kota Pekanbaru dapat dijelaskan oleh dukungan emosional dan dukungan instrumental. Sedangkan 74,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar deviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 1,98082 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi motivasi kerja dosen perempuan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka dapat diketahui baik secara parsial maupun simultan, variabel dukungan emosional dan dukungan instrumental memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dosen perempuan di Kota Pekanbaru. Diketahui juga variabel dukungan emosional lebih dominan bila dibandingkan dengan variabel dukungan instrumental, ini berarti bahwa secara emosional dosen perempuan membutuhkan menghargai perasaan; memberikan pujian; dan mendengarkan keluhan dari anggota keluarga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikatakan Ainiyah, Q. (2017) bahwa perempuan adalah ibu bagi anak-anak

kita, maka pendidikan perempuan tidak hanya sekadar perlu, tetapi sangat penting mendapat perhatian. Pendidikan, bagaimanapun, bermula dari keluarga, dan di situ peran perempuan sebagai ibu sangatlah signifikan. Selain itu, pandangan kaum sufi dan filosof tentang hubungan komplementer antara sifat-sifat maskulin dan feminin dalam diri manusia, patut kiranya menjadi pegangan bagi para pendidik. Pendidikan harus seimbang antara kasih sayang dan ketegasan, antara maaf dan penegakan disiplin. Perempuan di era modern merupakan stakeholder pembangunan, karena itu pelaksanaan pembangunan harus menekankan pentingnya upaya pemberdayaan perempuan.

Kemudian juga dijelaskan Ratnasari, S., & Suleeman, J. (2017) menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan dalam dimensi cognitive reappraisal antara perempuan dan laki-laki, sedangkan dalam dimensi expressive suppression ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki sehingga dalam regulasi emosi secara umum pun ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki.

SIMPULAN

Simpulan yang diambil dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel dukungan emosional dan dukungan instrumental memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dosen perempuan di Kota Pekanbaru. Diketahui juga variabel dukungan emosional lebih dominan bila dibandingkan dengan variabel dukungan instrumental, ini berarti bahwa secara emosional dosen perempuan membutuhkan menghargai perasaan; memberikan pujian; dan mendengarkan keluhan dari anggota keluarga.

DAFTAR RUJUKAN

- Ainiyah, Q. (2017). Urgensi pendidikan perempuan dalam menghadapi masyarakat modern. *Halaqa: Islamic Education Journal*, 1(2), 97-109.
- Anggriana, T. M., Margawati, T. M., & Wardani, S. Y. (2016). *Konflik peran Ganda pada Dosen Perempuan Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga*. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1), 1-7.
- Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., Fahmi, K. (2020). *The Effect of Work-Family Conflict and Social Support on Job Satisfaction: A Case Study of Female Employees in Indonesia*. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 1(1), 32-42.
- Fatma, R. (2020). Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kabupaten Sumbawa. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 8(2), 181-192.
- Gultom, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(4), 304-311.
- Hadiyati, H., & Fatkhurahman, F. (2021). Dampak Kepercayaan Diri Mahasiswa Berwirausaha Melalui Lingkungan Keluarga dan Kemandirian. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(1), 77-84.
- Hadiyati, H., Suroto, B., & Fatkhurahman, F. (2018). Pengaruh Faktor Diri Sendiri, Faktor Keluarga, Faktor Masyarakat Dan Metode Belajar Terhadap Pengembangan Jiwa Kewirausahaan Mahasiswa. *Jurnal Daya Saing*, 4(3), 305-311.
- Heras, Mireia L. Chinchilla, N. Grau, M. (2017). *The Work – Family Balance in Light of Globalization and Technology*. UK: Cambridge Scholars Publishing.
- Kiswati, 2010. Study Tentang Sikap Konsumen Atas Merek Tolak Angin Pada Mahasiswa FE Undip Semarang. Tesis. Semarang: Program PascaSarjana Universitas Diponegoro.
- Munyengabe, S., He, H., & Yiyi, Z. (2016). *The Analysis of Factors and Levels Associated with Lecturers' Motivation and Job Satisfaction in University of Rwanda*. *Journal of Education and Practice*, 7(30), 188-200.
- Novita, N., & Sundari, R. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kota Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 7(2), 245-250.
- Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perguruan Tinggi*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 52-60.
- Ratnasari, S., & Suleeman, J. (2017). Perbedaan regulasi emosi perempuan dan laki-laki di perguruan tinggi. *Jurnal Psikologi Sosial*, 15(1), 35-46.
- Rezeki, F. Y. M. dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sovitriana, R. (2020). *Kajian Gender Dalam Tinjauan Psikologi*.

Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Suroto, B., Novita, N., Pailis, E. A., Waldelmi, I., & Fatkhurahman, F. (2017). Metode Penelitian Tindakan Solusi Bagi Masalah Sosial. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, 1(1), 25-28.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.