

ANALISA PENGARUH LOYALITAS DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI BAGIAN AKADEMIK STMIK AKAKOM YOGYAKARTA

Heru Agus Triyanto¹⁾, Dara Kusumawati²⁾

¹⁾Prodi Komputerisasi Akuntansi STM IK AKAKOM Yogyakarta

²⁾Prodi Sistem Informasi STM IK AKAKOM Yogyakarta

e-mail: heru@akakom.ac.id¹⁾, dara@akakom.ac.id²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini akan membahas sejauh mana hubungan antara loyalitas dan stres kerja terhadap motivasi tenaga kependidikan di bagian akademik STM IK AKAKOM. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji dengan uji instrument mengenai tingkat validitas dan realibilitas. Responden adalah tenaga kependidikan di bagian akademik STM IK AKAKOM Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 19 responden. Metoda yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis deskriptif, uji normalitas, analisis regresi Linear berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa loyalitas dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi tenaga kependidikan di bagian akademik sebesar 68 % sedangkan sisanya sebesar 32 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian, loyalitas dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan bagian akademik dengan nilai F 17,009 dan tingkat signifikansi 0,000, dan Loyalitas mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan bagian akademik.

Kata Kunci : Loyalitas, Motivasi, Pegawai kependidikan, Stres Kerja,

ABSTRACT

This research will discuss the extent to which the relationship between loyalty and job stress on motivation in the academic tenaga kependidikan STM IK AKAKOM. Data used in this study are primary data. Methods of data collection using a questionnaire that was tested by the test instrument on the level of validity and reliability. Respondents were educators in academic section STM IK AKAKOM Yogyakarta with a total sample of 19 respondents. The method used to analyze the data are descriptive analysis, normality test, multiple linear regression analysis.

Based on the results of data processing, obtained results show that loyalty and work stress has an effect on the motivation of educators in academic section by 68% while the remaining 32% is influenced by other variables outside the model of research, loyalty and work stress with the same significant effect on motivation educational personnel working with the academic value of F 17.009 and 0.000 significance level, and Loyalty has a dominant influence on work motivation educators academic part.

Keywords: Loyalty, Motivation, Employee education, Job Stress,

I. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi adalah sebuah lembaga yang dipersiapkan untuk mencetak kader yang mampu berpikir dan memiliki ketrampilan teknis pada masing-masing bidang kegiatan akademik. Pengembangan sebuah perguruan tinggi salah satu faktor penunjangnya tenaga kependidikan di bagian akademik.

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaannya [1]. Loyalitas tenaga kependidikan di bagian akademik akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap institusinya maka pemimpin harus mengusahakan agar keryawan senasib dengan institusinya. Dengan perasaan senasib maka kemajuan dan kemunduran institusi akan dirasakan juga oleh karyawan. Indikator Loyalitas antara lain : Mentaati peraturan, Mampu bekerja dengan baik, Tepat Waktu, Berani mengambil resiko, Mempunyai ide kreatif tanpa paksaan, Melaksanakan tugas tanpa paksaan, Tidak menyalahgunakan wewenang, Melaporkan hasil kerja pada atasan [1].

Untuk menjalankan aktivitas kegiatan yang dilakukan setiap hari dimungkinkan adanya kekuatiran dan masalah yang selalu dihadapi oleh karyawan. Dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan mengalami kesedihan emosional. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan tingkat keadaan yang cenderung mengalami stres. Stres Kerja adalah suatu kondisi

dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting[2].

Ada beberapa penyebab munculnya stress kerja antara lain : Adanya tugas yang terlalu banyak, Supervisor yang kurang pandai, Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai, Ambiguitas peran, Perbedaan nilai dengan perusahaan, Frustrasi, Perubahan tipe pekerjaan, Konflik peran [3].

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia[4]. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat kompleks, disamping itu manusia mempunyai motivasi yang berbeda antar yang satu dengan yang lain. Dengan kata lain motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang tidak selalu sama, sehingga perlu mendapat perhatian dan penanganan khusus agar tenaga kerja tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif. Menempatkan manusia sebagai obyek manajemen dan manusia sebagai subyek produksi bukanlah pekerjaan yang mudah dalam organisasi. Karena dalam prakteknya pembinaan manusia produktif melalui usaha dengan membangkitkan motivasi kerja.

Dalam kegiatan manajemen, motivasi merupakan bagaian yang fundamental sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat kegiatan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan maupun kelompok dalam organisasi. Motivasi dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja akan menentukan besar kecilnya prestasi. Motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (*condition intrinsic*) antara lain: Prestasi yang diraih (*achievement*), Pengakuan orang lain (*recognition*), Tanggungjawab (*responsibility*), Peluang untuk maju (*advancement*), Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*), Kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*) [2].

Dari permasalahan tersebut, maka akan dilakukan penelitian mengenai analisa pengaruh Loyalitas dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Bagian Akademik STMIK AKAKOM Yogyakarta.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data, melakukan proses, dan analisis serta menyimpulkan dengan tujuan untuk kegunaan tertentu[5] .

Subyek dan Obyek penelitian

Subyek penelitian ini adalah tenaga kependidikan di bagian Akademik STMIK AKAKOM Yogyakarta, sedang yang menjadi obyek penelitian ini adalah loyalitas, stress kerja dan motivasi di STMIK AKAKOM Yogyakarta.

Populasi dan Sampel

Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *simple random sampling*, Data penelitian sebanyak 19 tenaga kependidikan di bagian Akademik STMIK AKAKOM Yogyakarta.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian menggunakan data primer, metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi adalah kuesioner dan Dokumentasi

Variabel Penelitian :

- a. Variabel Independen / Variabel Bebas / Variabel eksogen (Loyalitas = X1, Stres Kerja = X2)
- b. Variabel Dependen / Variabel Terikat / Variabel Endogen (Motivasi= Y1)

Pedoman untuk pengukuran semua variabel dengan menggunakan skala Likert. Skala ini menggunakan lima alternative jawaban berjenjang. Kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut : Kategori jawaban yang Sangat Setuju (SS) diberi skor 5 (lima), Kategori yang Setuju (S) diberi skor 4 (empat), Kategori yang Netral (N) diberi skor 3 (tiga), Kategori yang Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 (dua), Kategori yang Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 (satu).

III. HASIL

Uji Instrument

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu validitas dan realibilitas, artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bisa jika datanya kurang reliabel dan kurang valid

a. Variabel Loyalitas

Variabel Loyalitas diukur dengan menggunakan 12 butir pertanyaan, Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dinyatakan valid disajikan pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

TABEL I.
HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL LOYALITAS (X1)

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,593	0,008	Valid
2	0,562	0,012	Valid
3	0,633	0,004	Valid
4	0,551	0,015	Valid
5	0,719	0,001	Valid
6	0,670	0,002	Valid
7	0,618	0,005	Valid
8	0,542	0,017	Valid
9	0,579	0,009	Valid
10	0,615	0,005	Valid
11	0,624	0,004	Valid
12	0,543	0,016	Valid
Reliabilitas	0,828		Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2015

Tabel 3. menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf signifikansi $< 0,05$, Untuk uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach $> 0,6$, sehingga butir pengukur variabel loyalitas dinyatakan reliabel.

b. Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja dengan menggunakan 10 butir pertanyaan, Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dinyatakan valid disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

TABEL II.
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL STRES KERJA (X2)

Butir	R (Correlation)	Signifikansi	Keterangan
1	0,503	0,028	Valid
2	0,707	0,001	Valid
3	0,627	0,004	Valid
4	0,822	0,000	Valid
5	0,650	0,003	Valid
6	0,816	0,000	Valid
7	0,898	0,000	Valid
8	0,798	0,000	Valid
9	0,878	0,000	Valid
10	0,617	0,005	Valid
Reliabilitas	0,905		Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2015

Tabel 2. menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf signifikansi $< 0,05$, Untuk uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach $> 0,6$, sehingga butir pengukur variabel stress kerja reliabel.

c. Variabel Motivasi

Variabel Motivasi diukur dengan menggunakan 14 butir pertanyaan, Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dinyatakan valid disajikan pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

TABEL III.
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS UNTUK VARIABEL MOTIVASI (Y1)

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,569	0,011	Valid
2	0,769	0,000	Valid
3	0,691	0,001	Valid
4	0,820	0,000	Valid
5	0,769	0,000	Valid
6	0,630	0,004	Valid
7	0,706	0,001	Valid
8	0,691	0,001	Valid
9	0,546	0,016	Valid
10	0,686	0,001	Valid
11	0,671	0,002	Valid
12	0,691	0,001	Valid
13	0,610	0,006	Valid
14	0,800	0,000	Valid
Reliabilitas	0,907		Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2015

Tabel 3. menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf signifikansi $< 0,05$, Untuk uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach $> 0,6$, sehingga butir pengukur variabel motivasi reliabel.

Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Variabel Loyalitas

Variabel Loyalitas mempunyai 12 butir pernyataan, dengan demikian skor total maksimum adalah 60 dan total skor minimum adalah 12, sehingga diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (60 - 12) / 5 \\ &= 9,6 \text{ dibulatkan } 10 \end{aligned}$$

Hasil tabulasi data dari variabel loyalitas selanjutnya dikategorikan sebagaimana Tabel 3.4 berikut :

TABEL IV.
KATEGORI VARIABEL LOYALITAS

Interval	Kategori	Frekuensi
12- 22	Sangat Rendah	0
>22 – 32	Rendah	0
>32 – 42	Cukup	6
>42 – 52	Tinggi	12
>52 – 60	Sangat Tinggi	1
	JUMLAH	19

Dari Tabel 3.4 tersebut diatas dapat diketahui bahwa loyalitas pegawai kependidikan di bagian STMIK AKAKOM termasuk kategori tinggi.

b. Deskriptif Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja mempunyai 10 butir pernyataan, dengan demikian skor total maksimum adalah 50 dan total skor minimum adalah 10, sehingga diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (50 - 10) / 5 \\ &= 8 \end{aligned}$$

Hasil tabulasi data dari variabel motivasi selanjutnya dikategorikan sebagaimana Tabel 5 berikut :

Dari Tabel 5 tersebut diatas dapat diketahui bahwa stress kerja pegawai kependidikan di bagian STMIK AKAKOM termasuk kategori rendah.

TABEL V.
KATEGORI VARIABEL STRESS KERJA

Interval	Kategori	Frekuensi
10 – 18	Sangat Rendah	0
>18 – 26	Rendah	11
>26 – 34	Cukup	4
>34 – 42	Tinggi	4
>42 – 50	Sangat Tinggi	0
	JUMLAH	19

c. Deskriptif Variabel Motivasi

Variabel motivasi mempunyai 14 butir pernyataan, dengan demikian skor total maksimum adalah 70 dan total skor minimum adalah 14, sehingga diperoleh interval sebagai berikut:

Interval = (Skor tertinggi – Skor terendah) / Jumlah Kategori

$$= (70 - 14) / 5$$

$$= 11,2 \text{ dibulatkan } 12$$

Hasil tabulasi data dari variabel motivasi selanjutnya dikategorikan sebagaimana Tabel 6 berikut :

TABEL VI.
KATEGORI VARIABEL MOTIVASI

Interval	Kategori	Frekuensi (%)
14 – 26	Sangat Rendah	0
>26 – 38	Rendah	0
>38 – 50	Cukup	10
>50 – 62	Tinggi	8
>62 – 74	Sangat Tinggi	1
	JUMLAH	19

Dari Tabel 6 tersebut diatas dapat diketahui bahwa motivasi pegawai kependidikan di bagian STMIK AKAKOM termasuk kategori cukup.

Uji Normalitas

Hasil uji dengan komogorov-Smirnov sebagaimana Tabel 7 diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai tingkat signifikan $> 0,05$, artinya semua variabel berdistribusi normal

TABEL VII.
HASIL UJI NORMALITAS

Variabel	Sig	Keterangan
Loyalitas	0,129	Normal
Stres Kerja	0,103	Normal
Motivasi	0,194	Normal

Sumber : data primer, diolah 2015

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel adalah teknik statistik regresi linear berganda dengan alat bantu *software* SPSS. Hasil secara lengkap analisis sebagai berikut :

a. Koefisien Determinan (R^2)TABEL VIII.
KOEFSIEN DETERMINASI

R	R Square	Adjusted R Square	SEE
0,825	0,680	0,640	4,553

Sumber : data primer, diolah 2015

Pada tabel 8. Dari analisis diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,680 atau 68 %, ini menandakan bahwa loyalitas (X_1) dan stress kerja (X_2) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai kependidikan bagian akademik STMIK AKAKOM (Y) sebesar 68% sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian.

b. Pengaruh Loyalitas (X_1), Stres kerja (X_2) terhadap Motivasi kerja (Y) secara bersama-sama

TABEL IX. ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	17,009	0.000

Sumber : data primer, diolah 2015

Pada tabel 9. Dari hasil uji ANOVA / bersama sama, diperoleh nilai F sebesar 17,009 dengan tingkat Signifikansi 0,000. Dengan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama loyalitas (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kependidikan bagian akademik di STMIK AKAKOM Yogyakarta.

c. Pengaruh Loyalitas (X_1), Stres kerja (X_2) terhadap Motivasi kerja (Y) secara sendiri-sendiri

TABEL X.
UJI PARSIAL / UJI T

Variabel (<i>Constrant</i>)	<i>Standardized Ceficiens</i>	T	Sig.
Loyalitas (X_1)	0,715	4,992	0,000
Stres Kerja (X_2)	0,310	2,164	0,046

Sumber : data primer, diolah 2015

Hasil analisis pada tabel 10 diketahui bahwa :

1. Variabel loyalitas (X_1) mempunyai nilai t sebesar 4,992 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menyatakan bahwa loyalitas (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai kependidikan di bagian akademik STMIK AKAKOM
2. Variabel stress kerja (X_2) mempunyai nilai t sebesar 2,164 dengan tingkat signifikan 0,046. Hal ini menyatakan bahwa stress kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai kependidikan di bagian akademik STMIK AKAKOM

d. Variabel Dominan Mempengaruhi Motivasi

TABEL XI. VARIABEL DOMINAN

Variabel	<i>Standardized Coeficiens Beta</i>
Loyalitas (X_1)	0,715
Stres Kerja (X_2)	0,310

Sumber : data primer, diolah 2015

Pada tabel 3.11. Dari hasil olah data pada *Standardized Coefficient* pada nilai Beta diperoleh nilai terbesar pada variabel Loyalitas yaitu 0,715, sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah variabel yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai kependidikan di bagian akademik STMIK AKAKOM Yogyakarta.

IV. PEMBAHASAN

Penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa loyalitas dan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi tenaga kependidikan di bagian akademik sebesar 68 % sedangkan sisanya sebesar 32 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian, loyalitas dan stress kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan bagian akademik dengan nilai F 17,009 dan tingkat signifikansi 0,000, dan Loyalitas mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan bagian akademik.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Yusnimar (2015) diperoleh hasil bahwa variabel stress kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat operasional PT Bank Aceh. Hal ini ditandai oleh nilai F hitung $>$ F table ($63,145 > 3,065$) pada tingkat signifikansi 1 persen. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,365, artinya setiap terjadi peningkatan stress kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebanyak 0,365% pada satuan skala likert. Pada penelitian tersebut dinyatakan juga bahwa stress kerja yang ada dalam diri karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,309, artinya setiap perubahan terhadap variabel stress kerja sebanyak 1 %, amak akan meningkatkan kinerja organisasi sebanyak 0,309 % pada satuan skala likert[6] Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti loyalitas, stress kerja dan motivasi kerja tenaga kependidikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Cindi Nopriani (2014) diperoleh hasil bahwa pengaruh Berdasarkan hasil analisis menggunakan Rank Spearman, terlihat adanya hubungan yang kuat antara variabel stress kerja dengan variabel prestasi karyawan, yaitu - 0,705 yang berada pada interval 0,60 – 0,799. Untuk arah hubungan negatif artinya jika stress meningkat, maka prestasi karyawan akan menurun, dan begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut dapat dilihat besarnya pengaruh stress kerja (variabel x) dalam usaha meningkatkan prestasi karyawan (variabel y) hal ini berarti bahwa pengaruh stress kerja dengan prestasi karyawan sebesar 49,70 %, sedangkan sisanya sebesar 50,30 % dapat dipengaruhi variabel lain, misalnya kesejahteraan, promosi jabatan dan lain - lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh thitung =5,260 lebih besar dari ttabel =1,701, maka dengan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara stress kerja dengan prestasi karyawan[7] Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti loyalitas, stress kerja dan motivasi kerja tenaga kependidikan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,680 atau 68 %, ini menandakan bahwa loyalitas (X_1) dan stress kerja (X_2) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai kependidikan bagian akademik STMIK AKAKOM (Y) sebesar 68% sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian.
2. Dari hasil uji ANOVA / bersama sama, diperoleh nilai F sebesar 17,009 dengan tingkat Signifikansi 0,000. Dengan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama loyalitas (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kependidikan bagian akademik di STMIK AKAKOM Yogyakarta.
3. Iklim organisasi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan Tri Dharma perguruan Tinggi di STMIK AKAKOM. Hal ini terlihat dari nilai F 3,873 dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$.
4. Dari hasil olah data pada *Standardized Coefficient* pada nilai Beta diperoleh nilai terbesar pada variabel Loyalitas yaitu 0,715, sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah variabel yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai kependidikan di bagian akademik STMIK AKAKOM Yogyakarta.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana tersebut diatas selanjutnya diajukan saran untuk perbaikan motivasi pegawai kependidikan di bagian akademik STMIK AKAKOM Yogyakarta sebagai berikut :

1. Memperhatikan kondisi bahwa loyalitas mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibanding stress kerja, maka dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai kependidikan di bagian akademik STMIK AKAKOM perlu memperhatikan faktor loyalitas pegawai kependidikan di bagian akademik.
2. Organisasi lebih memberikan kesempatan kepada pegawai kependidikan untuk meminimalkan stress kerja seperti adanya rekreasi setiap tahun, mengadakan outbond untuk semua pegawai.
3. Setiap tahun organisasi perlu memberikan *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas tenaga kependidikan terhadap STMIK AKAKOM.

REFERENSI

- [1] Saydam, Gouzali, Manajemen Sumber Daya Manusia : suatu pendekatan mikro , Jakarta, Djambatan, 2000.
- [2] Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi 12, Jakarta, Salemba Empat, 2008.
- [3] Rivai Veithazal dan Deddy Mulyadi, Kepemimpinan dan perilaku Organisasi, Edisi ketiga, Jakarta, Rajawali Pers, 2012.
- [4] Handoko, Hani T, Manajemen, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE, 2011.
- [5] Wiyono Gendro, Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0, Yogyakarta, UPP STIM YKPN, 2012.
- [6] Yusnimar, Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, Banda Aceh, Jurnal manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, N0.1, 1 Februari 2015, ISSN 2302-0199 pp.135 – 143.
- [7] Nopriani Cindi, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi karyawan, Thesis, Bandung, Pascasarjana Universitas Widyatama, Repository.Widyatama.ac.id, 2014.