**ARTIKEL**

# PENGARUH STRES KERJA, PENGAWASAN, DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA PADA PDAM KABUPATEN NGANJUK

**Oleh:**

**LILIS AGUSTIN**

**NPM : 13.1.02.02.0093**

**Dibimbing oleh :**

1. **Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M. M.**
2. **Zulistiani, S. Pd., M. M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2017**

# SURAT PERNYATAAN

## ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

**Yang bertanda tangandibawahini:**

| | |
|---|---|
| Nama Lengkap | : Lilis Agustin |
| NPM | : 13.1.02.02.0093 |
| Telepun/HP | :085649057395 |
| Alamat Surel (Email) | :lisagus115@gmail.com |
| Judul Artikel | :Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Nganjuk |
| Fakultas – Program Studi | : Ekonomi - Manajemen |
| Nama Perguruan Tinggi | : Universitas Nusantara PGRI Kediri |
| Alamat PerguruanTinggi | : Jalan KH Ahmad Dahlan No. 76 Kediri |

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

| Mengetahui | | Kediri, 8 Agustus 2017 |
|---|---|---|
| Pembimbing I | Pembimbing II | Penulis, |
| Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M. M.<br>NIDN. 0727127801 | Zulistiani, S. Pd., M. M.<br>NIDN. 0711118603 | Lilis Agustin<br>NPM. 13.1.02.02.0093 |

# *Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Nganjuk*

Lilis Agustin
NPM. 13.1.02.02.0093
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
Email:lisagustin115@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M. M. Dan Zulistiani, S. Pd., M. M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Loyalitas merupakan sikap dimana organisasi atau individu rela dan setia menerima perlakuan dari organisasi ataupun individu lainnya. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam kegiatan produksi dalam sebuah perusahaan khususnya perusahaan yang tenaga produksinya bukan mesin melainkan manusia. Stres kerja yang berlebihan, pengawasan kerja yang diberikan pimpinan serta penilaian prestasi kerja yang dilakukan pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak bagi loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang puas dan loyal akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengujipengaruh stres kerja, pengawasan, dan penilaian prestasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Nganjuk baik secara parsial ataupun secara simultan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh jumlah populasi dengan syarat 10 dikalikan dari jumlah variabel yang digunakan yaitu 4 variabel sehingga ditentukan sejumlah 40 sampel.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja, pengawasan, dan penilaian prestasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk diketahui *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,923 = 92,3%. Hal ini berarti 92,3% loyalitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, pengawasan, dan penilaian prestasi kerja Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**KATA KUNCI : stres kerja, pengawasan, penilaian prestasi kerja, loyalitas kerja.**

## I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas bisnis dalam sebuah perusahaan. Perkembangan dunia usaha utamanya dalam bisnis industri membuat persaingan untuk mendapatkan sumber daya manusia khususnya karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang tetap ataupun tekanan pekerjaan yang berlebih membuat motivasi kerja menurun sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada kinerja

perusahaan. Ditambah lagi banyaknya peluang usaha yang membuat banyak karyawan untuk berhenti bekerja dan memilih membuat usaha baru.

Perusahaan dituntut untuk membuat tenaga kerja mempunyai loyalitas yang tinggi dimana menurut Saydam dalam Tary (2015:3) "Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas". Karyawan yang loyal akan menguntungkan bagi perusahaan.

Salah satu penyebab loyalitas karyawan rendah adalah stres. Menurut Fahmi (2016:279) "Salah satu dampak stres yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada produktifitas organisasi". Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengurangi prestasi kerjanya, karena stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Stres dapat timbul saat karyawan sedang bekerja dan diawasi. Karyawan akan cenderung bekerja giat saat diawasi dan dinilai kinerjanya. Menurut Fahmi (2016:128) " "Pengawasan" didefinisikan sebagai suatu cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi". Pengawasan yang dilakukan pimpinan merangsang karyawan untuk tertib dan patuh terhadap perusahaan.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dilakukan dengan melakukan pengawasan pada karyawan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut Tary (2015:10) "Pelaksanaan penilaian prestasi kerja merupakan suatu bentuk evaluasi atau pengukuran kemampuan berdasarkan penentuan standar kerja, pengukuran hasil kerja, dan umpan balik yang telah ditetapkan kepada karyawan". Diduga pelaksanaan penilaian prestasi kerja mempengaruhi loyalitas karyawan karena karyawan akan sangat rajin bekerja pada saat penilaian prestasi kerja dan pengawasan dilaksanakan.

PDAM Kabupaten Nganjuk merupakan perusahaan daerah yang karyawannya merupakan pegawai daerah. PDAM Kabupaten Nganjuk bekerja dengan jam kerja padat dimulai dari jam 08.00 – 15.00 per harinya.Masing masing pekerjaan dikerjakan dengan target yang terukur sehingga karyawan bekerja statis dan kurang terpacu atau motivasi kerja rendah sehingga stres kerja mudah terjadi. Pengawasan dilakukan hanya. Ruang tunggu pelanggan yang belum memadai dan bangunan perusahaan yang tampak kurang kondusif baik dari warna tembok, pencahayaan, dan fasilitas lainnya juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun gaji yang diterima setara dengan PNS (Pegawai Negeri Sipil) namun apabila karyawan kurang mendapatkan fasilitas yang mendukung dapat mengakibatkan stres kerja yang mengurangi loyalitas kerja.SDM di PDAM Kabupaten Nganjuk terbuka dan welcome terhadap penelitian hal ini menunjukkan bahwa PDAM Kabupaten Nganjuk ini ingin maju dan menggali setiap pembelajaran dari setiap penelitian yang dilakukan oleh banyak peneliti.

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan berfokus pada loyalitas kerja mengingat banyak akibat yang ditimbulkan apabila loyalitas kerja karyawan menurun atau sampai karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja pada perusahaan.

Berdasarkanlatarbelakangtersebut , maka penulis melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Nganjuk."

**Identifikasi Masalah**

1. jumlah karyawan yang tidak sedikit sehingga rentan terjadi konflik
2. Belum terdapat pengawasan evaluasi kerja.
3. belum terdapat penilaian prestasi kerja yang terstruktur.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikanstres kerjaterhadap loyalitas kerja karyawan di PDAM Kabupaten Nganjuksecara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikanpengawasanterhadap loyalitas kerja karyawan di PDAM Kabupaten Nganjuksecara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan penilaian prestasi kerja

terhadaployalitas kerja karyawan di PDAM Kabupaten Nganjuksecara parsial.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, pengawasan, dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PDAM Kabupaten Nganjuksecara simultan.

**Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini maka diharapkan dapat bermanfaat dalam mengembangkan pengetahuan bagi pihak-pihak terkait untuk meningkatkan pemahaman dalam mengelola SDM yang ada dalam perusahaannya dengan menggunakan sistem penilaian prestasi kerja, pengawasan kerja, dan mengendalikan stres kerja pada karyawan

## II. METODE

**Rancangan penelitian**

Penelitian dilakukan di PDAM Kabupaten Nganjuk Jln. Dermojoyo No. 65 Nganjuk. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, terhitung mulai tanggal 01 April 2017 sampai dengan 01 Juli 2017.

**Populasi dan Sampel**

Definisi populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah :"populasi" adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk Jalan Dermojoyo No. 65 Nganjuk dengan jumlah karyawan 40 orang.

1. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81), "Sampel" adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel pada penelitian ini merupakan keseluruhan populasi yang jumlahnya relatif kecil. Sehingga peneliti memutuskan untuk pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016 : 85) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel".

Berdasarkan pendapat tersebut maka seluruh populasi dijadikan responden sejumlah 40 responden.

**Instrumen Penelitian**

Peneliti memilih kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengetahui bagaimana hubungan antara stres kerja, pengawasan, dan penilaian prestasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Menurut Sugiyono (2016:142) mengatakan bahwa "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau penyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya".

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan informasi dari lapangan, kapustakaan dari buku, dan kuesioner dari responden yang nantinya akan diolah dan diambil kesimpulannya.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik**

1. Menurut Priyatno (2016:97) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak.
2. Menurut Priyatno (2016:129) mengatakan bahwa multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi menjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna.
3. Menurut Priyatno (2016:139) mengatakan bahwa autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu.
4. Menurut Priyatno (2016:131) mengatakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Priyatno (2016:47) mengatakan bahwa analisi regresi linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Persamaan regresi linier berganda dengan 3 variabel adalah sebagai berikut :

**Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3**

**Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Priyatno (2016:63) mengatakan bahwa koefisien determinasi atau analisis Adjusted R2 (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Uji Hipotesis**

1. Uji t. Menurut Priyatno (2016:66) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel

independen secara parsial terhadap variabel dependen.

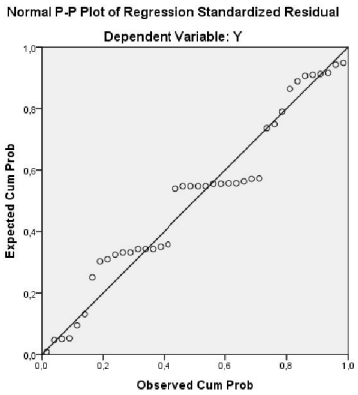
2. Uji F. Menurut Priyatno (2016:63) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**




**Gambar 1**
**Hasil Uji Normalitas**
*Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 23*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 1**
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1 | 0,139 | 7,201 |
| | X2 | 0,195 | 5,126 |
| | X3 | 0,164 | 6,097 |

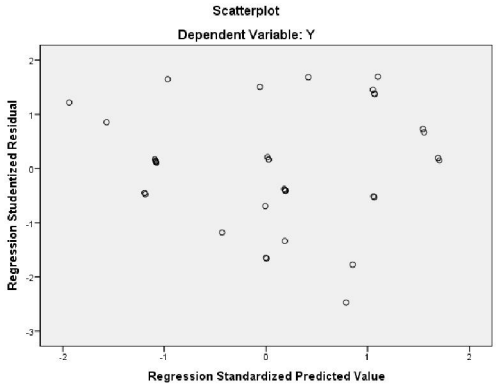
a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 23*

*Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 23*

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**




**s**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**
*Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 23*

Diketahui dengan melihat scatterplots diatasa bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**d. Uji Autokorelasi**

**Tabel 2**
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | Durbin-Watson |
|---|---|---|
| 1 | ,961[a] | 1,346 |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23*

Dari hasil output diatas diketahui nilai nilai Durbin Watson sebesar 1,346 dan nilai dL tabel dengan 3 variabel bebas n = 40 yaitu 1,338 dan dU = 1,659. Jadi nilai DW terletak diantara nilai dL dan dU, 1,338 < 1,346 < 1,659 yang artinya tidak mendapatkan kesimpulan yang pasti atau berada dalam zona keragu-raguan

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3**
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 2,112 | 1,898 |
| | stres kerja | -0,022 | 0,113 |
| | pengawasan | 0,266 | 0,069 |
| | penilaian prestasi kerja | 0,424 | 0,079 |

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

*Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 23*

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23*

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3

Y = 2,112–0,022X1 + 0,266 X2 + 0,424 X3

Artinya :

a. Konstanta (a) = 2,112 Artinya jika variabel stres kerja (X1), pengawasan (X2), penilaian prestasi kerja (X3)= 0 (diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali), maka keputusan pembelian (Y) memiliki nilai sebesar 2,112
b. Koefisien regresi stres kerja (X1)= -0,022 Artinya jika stres kerja (X1) naik 1 satuan, dengan asumsi pengawasan (X2) dan penilaian prestasi kerja (X3) tetap atau tidak berubah, maka loyalitas kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,022 satuan. Sebaliknya jika stres kerja (X1) turun satu satuan dengan asumsi pengawasan (X2) dan penilaian prestasi kerja (X3) tetap atau tidak berubah maka loyalitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,022 satuan.
c. Koefisien regresi pengawasan (X2)= 0,266 Artinya jika pengawasan (X2) naik 1 satuan, dengan asumsi stres kerja (X1) dan penilaian prestasi kerja (X3) tetap atau tidak berubah, maka loyalitas kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,266 satuan. Sebaliknya jika pengawasan (X2) turun satu satuan dengan asumsi

stres kerja (X1) dan penilaian prestasi kerja (X3) tetap atau tidak berubah maka loyalitas kerja karyawan (Y) akan menurun 0,266 satuan.

d. Koefisien penilaian prestasi kerja (X3)= 0,424 Artinya jika penilaian prestasi kerja (X3) naik 1 satuan, dengan asumsi stres kerja (X1) dan pengawasan (X2) tetap atau tidak berubah, maka loyalitas kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,424 satuan. Sebaliknya jika penilaian prestasi kerja (X3) turun satu satuan dengan asumsi stres kerja (X1) dan pengawasan (X2) tetap atau tidak berubah maka loyalitas kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,424 satuan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4**
**Hasil Uji Koefisien Dan Determinasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,961[a] | ,923 | ,916 | 1,07747 |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Hasil Olah Data SPSS Versi 23*

Diketahui nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,923 = 92,3%. Hal ini berarti 92,3% loyalitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, pengawasan, dan penilaian prestasi kerja Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**a. Uji t.**

**Tabel 5**
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 (Constant) | 2,112 | 1,898 | | 1,113 | 0,273 |
| X1 | -0,022 | 0,113 | -0,024 | -0,19 | 0,851 |
| X2 | 0,266 | 0,069 | 0,405 | 3,866 | 0 |
| X3 | 0,424 | 0,079 | 0,611 | 5,346 | 0 |

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23*

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23*

Berdasarkan nilai n = 60, maka ditetapkan t tabel = 2,021 dan nilai signifikansi 5%, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel stres kerja (X1) memperoleh nilai t hitung < t tabel dengan nilai 0,190 < 2,021 dan nilai signifikan 0,851 > 0,05 yang artinya stres kerja secara

parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

2) Variabel pengawasan (X2) memperoleh nilai t hitung > t tabel dengan nilai 3,866 > 2,021 dan nilai signifikan 0,00 < 0,05 yang artinya pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

3) Variabel penilaian prestasi kerja (X3) memperoleh t hitung > t tabel dengan nilai 5,346 > 2,021 dan nilai signifikan 0,00 < 0,05 yang artinya penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

**b. Uji F.**

**Tabel 6**
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 499,706 | 3 | 166,569 | 143,478 | ,000[b] |
| | Residual | 41,794 | 36 | 1,161 | | |
| | Total | 541,500 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23*

Dari hasil output diatas diketahui nilai F hitung 143,47 > F tabel 2,86 atau nilai signifikan sebesar 0,00< 0,05 yang artinya bahwa stres kerja (X1), pengawasan (X2) dan penilaian prestasi kerja (X3) secara simultanberpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Nganjuk.

**1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Hasil Pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung < t tabel yaitu 0,190 < 2,028 dengan taraf signifikan yaitu 0,851> 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Rahadiwati (2013) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan CV. Sinar Abadi dan faktor yang mempengaruhi bisa terdapat pada waktu penelitian, indikator variabel yang digunakan, dan jumlah sampel yang dipakai.

**2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Hasil Pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap loyalitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 3,866 > 2,028 dengan taraf signifikan yaitu 0,00 <0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian di atas membuktikan bahwa pengawasan secara parsialmemiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT PDAM Kabupaten Nganjuk. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Purwandari (2008) yang menyatakan baahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan yang didalamnya terdapat pengawasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

**3. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Hasil Pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung 5,346 < 2,028dengan taraf signifikan yaitu 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian di atas membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Hal ini sejalan dengan pendapat Tary (2015) yang menyatakan bahwaHubungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja beprengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

**4. Pengaruh stres Kerja, Pengawasan, dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F test diketahui nilai F hitung sebesar 143,47 dengan batas signifikansi 0,05. Sementara F tabel 2,86. Nilai F hitung 143,47> F tabel 2,86 atau nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa stres kerja (X1), pengawasan (X2) dan penilaian prestasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Nganjuk.

## IV. DAFTAR PUSTAKA

Fahmi Irham, (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (*Konsep dan Kinerja*)Mitra Wacana Medika, Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Marganto, Sofyan . (2012) *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. Fakultas Ekonomi Manajemen. Universitas Hasanudin Makasar

Melani, Puput Dian. Warso, M Mukeri Warso. Haryono ,Andi Tri Haryono.(2016) *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Ungaran Sari Garments Iii Pringapus Unit Pringapus III Departemen Sewing Assembly Line*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Unpand Semarang

Priyatno, Duwi.(2016) *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media

Rahadiwati Hernika, (2013). *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan CV Sinar Abadi*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Riduwan (2013).*Dasar – Dasar Statistika*. Bandung. Alfabeta

Sari, Dwi Puspita. (2011) *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karyadeka Alam Lestari Semarang*. Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang

Siagian, Sondang P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Bumi Aksara

Sugiyono, (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta

Sukimim. Dhiana P, Patricia. Budi H, leonardo (2016) Pengaruh Pengawasan, Motivasi Dan Disiplin Kerja *Terhadap Prestasi Kerja Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang*, Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Tary Diova, (2015). *Hubungan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Hotel Ratu Mayang Garden* Pekanbaru, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Tohari, Amin, (2015) *Bahan Ajar Praktikum SPSS 21.0*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM, (2013) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.

Warningsih Cicih, (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Konerja Karyawan Pada PT. PG Karangsuwung Kab. Cirebon* Universitas Pendidikan Indonesia, Perpustakaan.Upi.Edu

Yuli Purwandari, Elisabeth. (2008) *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap* Loyalitas Karyawan. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.