

Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Rantepao

Angelin Dirva Rante Manga¹, Jemi Pabisangan Tahirs^{2*}, Jens Batara Marewa^{3*}

^{1,2,3}Universitas Kristen Indonesia Toraja

E-mail: angelinemanga@gmail.com¹

Article History:

Received: 17 April 2025

Revised: 01 Mei 2025

Accepted: 06 Mei 2025

Keywords: Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Rantepao. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Rantepao sebanyak 36 orang. Hasil kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dilakukan pula uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan simultan (uji-f) dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sebagai bisnis yang bergerak di bidang jasa keuangan, PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rantepao sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah kombinasi dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan antusias, disiplin, dan produktivitas tinggi.

Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, mencapai target, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menurunkan produktivitas dan memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Selain motivasi kerja, loyalitas pegawai juga memegang peranan penting dalam kinerja pegawai. Loyalitas pegawai mencerminkan sejauh mana seorang pegawai memiliki keterikatan emosional, komitmen, dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Pegawai

yang loyal cenderung memiliki dedikasi tinggi, bersedia bekerja lebih giat, dan mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Dalam konteks PT. Pegadaian Cabang Rantepao, loyalitas pegawai menjadi salah satu faktor utama penentu keberlangsungan hubungan jangka panjang dengan nasabah, mengingat sektor jasa mengutamakan kepercayaan dan pelayanan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir ini, terdapat indikasi menurunnya motivasi dan loyalitas pegawai di PT. Pegadaian Cabang Rantepao.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti meningkatnya absensi, produktivitas yang stagnan, serta keluhan nasabah terkait pelayanan. Penurunan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya apresiasi terhadap prestasi pekerjaan, minimnya kesempatan pengembangan karir, atau suasana kerja yang kurang kondusif. Apabila masalah ini tidak ditangani dengan baik, dampaknya tidak hanya pada pegawai secara individu, tetapi juga pada kinerja perusahaan secara keseluruhan

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Adha *et al.* (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun menurut Andika Rindi (2019) Motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi dari perilaku manusia, motivasi sering disebut juga dengan sebagai pendorong, keinginan, pendukung, dan kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Indikator motivasi kerja:

1. Kebutuhan rasa aman,
2. Kebutuhan fisik,
3. Kebutuhan akan penghargaan
4. Kebutuhan sosial

Loyalitas Pegawai

Nitisemito & S (2016) berpendapat bahwa loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang pegawai mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang pegawai mengambil Keputusan yang pasti tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan. Adapun menurut Hasibuan (2016) Loyalitas pegawai merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Indikator loyalitas pegawai:

1. Taat pada peraturan,
2. Tanggung jawab pada perusahaan,
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Kesukaan terhadap pekerjaan

Kinerja Pegawai

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam hal kualitas, kuantitas, waktu dan kerja sama yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan pegawai secara kualoitas dan kuantitas untuk memenuhi tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja pegawai:

1. Efisiensi,
2. Disiplin kerja,
3. Kejujuran
4. Kretifitas

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan data berupa angka dan dianalisis dengan statistik dan bertujuan untuk membuat generalisasi (Sugiyono, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat atau pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang digunakan sebagai sampel berjumlah 36 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner. kuesioner disebarkan kepada responden yang telah ditetapkan yaitu seluruh pegawai PT. Pegadaian yang berjumlah 36 orang.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang digunakan dalam penelitian untuk memper-oleh data interval (Sugiyono, 2016). Terdiri dari lima titik mengenai berbagai pernyataan mengenai sikap, pendapat dan persepsi responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju. Skala likert yang digunakan adalah dengan rentang nilai dari skor 1 sampai dengan skor 5 masing-masing pernyataan, yaitu sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
2. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
3. Kurang setuju (KS) : Skor 3
4. Setuju (S) : Skor 4
5. Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Sugiyono (2018) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi Pearson. Dengan dasar pengambilan keputusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid.

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, dimana 0,6 sebagai batas minimum (kurang baik) nilai reliabilitas. Jika nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Sebelum data yang diperoleh dianalisis, maka harus diadakan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk memastikan model tersebut tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas merupakan data yang digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$ maka berarti H_0 diterima atau residual berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi

memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$, maka H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat multikolinieritas dalam data.

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Asumsi regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika korelasi rank spearman menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Nilai R menunjukkan seberapa kuat hubungan antar variabel independen, jika semakin mendekati 100% berarti hubungannya semakin kuat. Nilai R Square menunjukkan persen tase dari pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel penjelas atau variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji F dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Cabang Rantepao selama kurang lebih 3 bulan yaitu mulai bulan Oktober sampai dengan Desember 2024.

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengambil data dari 36 orang responden yang diambil dari pegawai di PT Pegadaian Cabang Rantepao, Kecamatan Rantepao, Toraja Utara. Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

1. Berdasarkan Usia

Tabel 1. Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Usia	
No			Frequency
1		25-30	6
2		31-35	14
3	Valid	36-40	10
4		41-45	4
5		46-50	2
6		Total	36

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai di PT. Pegadaian Cabang Rantepao paling banyak berusia antara 31 tahun sampai 35 tahun yaitu sebanyak 14 orang.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin	
No			Frequency
1	Valid	Perempuan	34
2		Laki-Laki	12
		Total	36

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai di PT. Pegadain Cabang Rantepao paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 32 orang.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir	
No			Frequency
1	Valid	SMA/SMK	6
2		DIPLOMA	8
3		SARJANA	20
4		MAGISTER	2
		TOTAL	36

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai di PT. Pegadain Cabang Rantepao paling banyak berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 20 Orang.

Teknik Analisa Data**Uji Validitas**

Angket disebut valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sampai sejauh mana data yang dikumpulkan tidak meleset dari perkiraan tentang variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan total skor. Teknik yang digunakan adalah Pearson Product Moment, di mana instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya (R) $> R$ -tabel. Adapun hasil pengujian menggunakan SPSS version 25.0 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Signifikansi (<0.05)	r tabel	r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,000	0,278	0,928	Valid
	X1.2	0,000	0,278	0,625	Valid
	X1.3	0,000	0,278	0,917	Valid
	X1.4	0,000	0,278	0,899	Valid
Loyalitas Pegawai (X2)	X2.1	0,000	0,278	0,829	Valid
	X2.2	0,000	0,278	0,852	Valid
	X2.3	0,000	0,278	0,689	Valid
	X2.4	0,000	0,278	0,752	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,000	0,278	0,773	Valid
	Y1.2	0,000	0,278	0,748	Valid
	Y1.3	0,000	0,278	0,703	Valid
	Y1.4	0,000	0,278	0,674	Valid

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel = 0,278.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan Reliabel (andal) kalau jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran yang digunakan untuk menentukan reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik one shot / diukur satu kali saja. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbacj alpha > 0,6. Hasil pengujian untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,782	Reliabel
	X1.2	0,925	Reliabel
	X1.3	0,795	Reliabel
	X1.4	0,807	Reliabel
Loyalitas Pegawai (X2)	X2.1	0,694	Reliabel
	X2.2	0,744	Reliabel
	X2.3	0,784	Reliabel
	X2.4	0,719	Reliabel

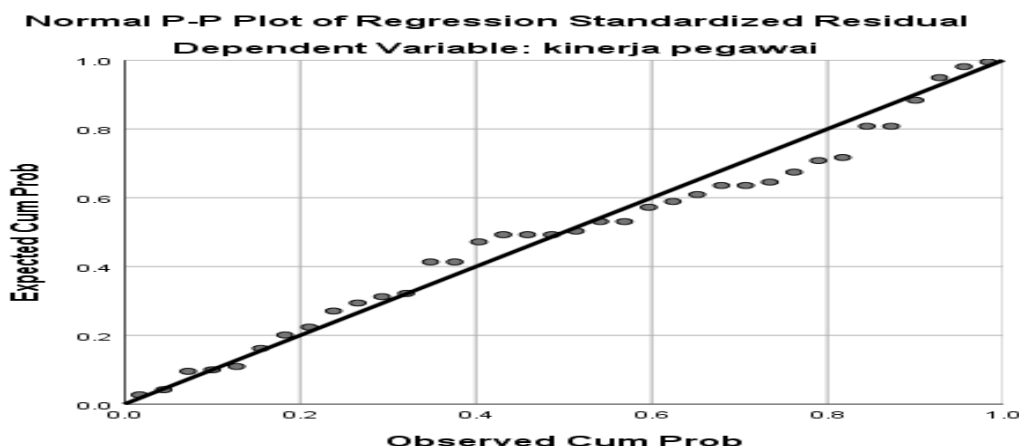
Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil uji reliabilitas juga menyatakan bahwa data-data yang diperoleh telah dinyatakan reliabel dengan hasil *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel di atas 0,600 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel motivasi kerja, loyalitas pegasai, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan (layak) untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



Sumber: Data diolah, (2025)

Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka model re- gresi bebas dari multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan model regresi:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

VARIABEL	Collinearity Statistics		KET
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Motivasi Kerja	0,868	1.151	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Loyalitas Pegawai	0,868	1.151	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai VIF pada kedua variabel bebas semuanya kurang dari 10 dan tolerance > 0,1, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas dengan demikian asumsi non multikolinieritas telah terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan tolerance dari satu residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.501	1.410		1.065	.295
	Motivasi Kerja	-.072	.062	-.213	-1.163	.253
	Loyalitas Pegawai	.036	.087	.076	.416	.680

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, (2025)

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari uji glejser menunjukkan nilai positif. Dengan nilai variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,253. dan nilai variabel loyalitas pegawai (X2) sebesar 0,680. Kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel motivasi kerja (X1), Loyalitas pegawai (X2), dan kinerja pegawai (Y). Pengelolaan data menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.504	2.132		1.644	.110
	Motivasi Kerja	.193	.094	.269	2.057	.048
	Loyalitas Pegawai	.579	.132	.573	4.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3,504 + 0,269 X_1 + 0,573 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat diketahui nilai konstanta sebesar 0,3504 jika variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol, maka nilai variabel terikat Y 0,3504. Dengan kata lain, bahwa nilai kinerja pegawai tanpa motivasi kerja dan loyalitas pegawai adalah 0,360.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,269 artinya jika X_1 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,269 dengan anggapan variabel X_2 tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_1 dan Y , artinya apabila motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,269.

Nilai koefisien regresi variabel loyalitas pegawai (X_2) sebesar 0,573 artinya jika X_2 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,573 dengan anggapan variabel X_1 tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_2 dan Y , artinya apabila loyalitas karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,573.

2. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh independen (X) secara individual terhadap variable dependen (Y). Uji t dilakukan dengan menentukan tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) atau confidence sebesar 95% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) atau $df = (n - k - 1)$ di mana jumlah k adalah jumlah variabel bebas atau variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.504	2.132		1.644	.110
	Motivasi Kerja	.193	.094	.269	2.057	.048
	Loyalitas Pegawai	.579	.132	.573	4.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel hasil uji *t* antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menghasilkan nilai $t_{hitung} = 2,057 > t_{tabel} 2,034$ ($df=36-2-1$) dan nilai signifikansi = $0,048 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini, hipotesis pertama dalam peneli-tian ini (H_1) yang menduga motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Rantepao terbukti kebenarannya.

Berdasarkan Tabel hasil uji *t* antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai, menghasilkan nilai $t_{hitung} = 24,387 > t_{tabel} 2,034$ ($df=36-2-1$) dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua dalam peneli-tian ini (H_2) yang menduga loyalitas pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Rantepao terbukti kebenarannya.

3. Uji F (Simultan)

Uji kedua menggunakan uji f, untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	58.821	2	29.410	17.284	.000 ^b
	Residual	56.151	33	1.702		
	Total	114.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji *F* diperoleh nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) yang menduga motivasi kerja dan loyalitas pegawai memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Rantepao terbukti kebenarannya.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.482	1.304

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, (2025)

Hasil dari penghitungan diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,482 atau 48,2% yang berarti bahwa variasi variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 51,8% dijelaskan dalam variabel lain diluar model yang diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Rantepao. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,057 > t tabel (2,034) dengan nilai signifikansi sebesar 0,048 < 0,050 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula dan sebaliknya, Variabel loyalitas pegawai secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Rantepao. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,387 > t tabel (2,034) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa loyalitas pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pula dan sebaliknya, Variabel motivasi kerja dan loyalitas pegawai secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Rantepao.

Hal ini dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat dan loyalitas pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat pula dan sebaliknya, Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,482 atau 48,2% menunjukkan sekitar 48,2% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) dan loyalitas pegawai (X2). Sementara sisanya sebesar 51,8,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Saran Bagi perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berarti jika motivasi kerja terus ditingkatkan dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga dapat meningkat, serta penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama

agar dapat mengkaji lebih jauh lagi dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh motivasi kerja dan loyalitas pegawai hanya sebesar 48,2% terhadap kinerja pegawai, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai di PT. Pegadaian cabang Rantepao.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. In *CV. Penerbit Qaira Media*.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Glaw, N., Melsaro Larosa, Y., Lase, D., & Abadi Mendrofa, S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 506–515. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51489>
- Gomes I, L., & Madiono Sutanto, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2017(3), 1–2.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ismail H.A. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>
- Krisnaldy, Pasaribu, V. L. D., & Senen. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan)*. 2(2), 164–179.
- Lestari, D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa*. 1–23.
- N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Nitisemito, & S, A. (2016). *Manajemen Personalia (Revisi)*. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Putra Zebua, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Oleh: *Jurnal Prointegrita*, 6(2). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i2.1946>

- Sasti, F. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PTPN II Bandar Klippa*.
- Sausan, N. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Universitas Medan Area*, 1–61.
- Saydam. (2015). *Aspek-Aspek Loyalitas*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Cet. 2). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A Corporate Purpose as an Antecedent to Employee Motivation and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572343>
- Widani Sugianingrat, I. A. P., Kerti Yasa, N. N., & Ketut Sintaasih, D. (2016). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior* (R. Rerung (ed.)). Media Sains Indonesia.