



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Menara Suar di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar

Muthma'innah<sup>1</sup>, Nurdin Latif<sup>2</sup>, Ansar H. Mulkin Bas<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: [muthmainnah150804@gmail.com](mailto:muthmainnah150804@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received August 14, 2026

Revised September 03, 2026

Accepted September 07, 2026

#### Keywords:

Work Motivation, Work

Loyalty, Employee

Performance, Menara Suar.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze: (1) the partial effect of work motivation on the performance of lighthouse employees in Makassar Class I Type A Navigation District, (2) the partial effect of work loyalty on the performance of lighthouse employees in Makassar Class I Type A Navigation District, and (3) the simultaneous effect of work motivation and work loyalty on the performance of lighthouse employees in Makassar Class I Type A Navigation District. The type of research used in this study is quantitative research with a correlational/causality research design. The population in this study were all lighthouse employees in Makassar Class I Type A Navigation District who were directly involved in carrying out operational tasks. Sampling was carried out using a saturated sampling technique (total sampling), where all members of the population were made research respondents with the criteria of having worked for at least one year. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert Scale of 1–5 and documentation methods. Data analysis techniques used included descriptive statistical analysis, instrument quality testing (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test), and multiple linear regression analysis whose significance was tested partially (t test) and simultaneously (F test). The results show that DPR has a negative and significant effect on stock prices ( $t = -2.605$ ;  $\text{Sig.} = 0.017$ ). ROA has a positive and significant effect on stock prices ( $t = 3.057$ ;  $\text{Sig.} = 0.006$ ). DER has a negative and significant effect on stock prices ( $t = -2.926$ ;  $\text{Sig.} = 0.008$ ). Simultaneously, all three variables significantly influence stock prices ( $F = 24.469$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ). The Adjusted R Square value of 0.746 indicates that the independent variables explain 74.6% of the stock price variation, while the remaining 25.4% is influenced by other factors.*

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



### Article Info

#### Article history:

Received August 14, 2026

Revised September 03, 2026

Accepted September 07, 2026

#### Keywords:

Motivasi Kerja, Loyalitas

Kerja, Kinerja Pegawai,

Menara Suar.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai menara suar di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar, (2) pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai menara suar di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai menara suar di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional/kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai menara suar pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas operasional. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian



dengan kriteria telah bekerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert 1–5 serta metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas), serta analisis regresi linear berganda yang diuji signifikansinya secara parsial (uji  $t$ ) dan simultan (uji  $F$ ). Hasil menunjukkan DPR berpengaruh negatif dan signifikan terhadap harga saham ( $t = -2,605$ ;  $\text{Sig.} = 0,017$ ). ROA berpengaruh positif dan signifikan terhadap harga saham ( $t = 3,057$ ;  $\text{Sig.} = 0,006$ ). DER berpengaruh negatif dan signifikan terhadap harga saham ( $t = -2,926$ ;  $\text{Sig.} = 0,008$ ). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap harga saham ( $F = 24,469$ ;  $\text{Sig.} = 0,000$ ). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,746 menunjukkan variabel independen menjelaskan 74,6% variasi harga saham, sedangkan 25,4% sisanya dipengaruhi faktor lain.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Muthma'innah<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: [muthmainnah150804@gmail.com](mailto:muthmainnah150804@gmail.com)

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sarana dan prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar, pegawai menara suar memiliki tanggung jawab vital dalam pengelolaan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP). Pekerjaan ini menuntut ketelitian, kedisiplinan, dan komitmen tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan pelayaran. Pegawai sering kali harus bekerja di lokasi yang relatif terpencil dengan keterbatasan fasilitas, sehingga motivasi dan loyalitas menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja mereka.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, loyalitas kerja mencerminkan kesetiaan, komitmen, dan pengabdian pegawai terhadap organisasi. Secara teoritis, pegawai yang memiliki motivasi dan loyalitas tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, kesenjangan antara harapan teoritis dan kondisi nyata di lapangan sering kali terjadi akibat perbedaan karakteristik individu dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai menara suar di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai menara suar pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar yang terlibat langsung dalam tugas operasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling) dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan Skala Likert 1-5 dan dokumentasi. Analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji  $t$  dan uji  $F$ ), serta uji koefisien determinasi.



## HASIL

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan variabel penelitian seperti yang disajikan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Analisis Deskriptif**

| Descriptive Statistics |    |         |         |       |                |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Kompetensi (X1)        | 54 | 4,00    | 20,00   | 16,48 | 3,088          |
| Kepuasan Kerja (X2)    | 54 | 9,00    | 25,00   | 21,03 | 3,319          |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 54 | 5,00    | 15,00   | 12,16 | 3,500          |
| Valid N (Listwise)     | 54 | -       | -       | -     | -              |

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

### 2. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas memastikan ketepatan pertanyaan dalam mengukur variabel. Seluruh item dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,287).

**Tabel 2. Uji Validitas**

| Variabel        | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|------|----------|---------|------------|
| Motivasi Kerja  | X1.1 | 0,754    | 0,287   | Valid      |
|                 | X1.2 | 0,808    | 0,287   | Valid      |
|                 | X1.3 | 0,787    | 0,287   | Valid      |
|                 | X1.4 | 0,728    | 0,287   | Valid      |
| Loyalitas Kerja | X2.1 | 0,802    | 0,287   | Valid      |
|                 | X2.2 | 0,839    | 0,287   | Valid      |
|                 | X2.3 | 0,845    | 0,287   | Valid      |
|                 | X2.4 | 0,726    | 0,287   | Valid      |
| Kinerja Pegawai | Y.1  | 0,791    | 0,287   | Valid      |
|                 | Y.2  | 0,755    | 0,287   | Valid      |
|                 | Y.3  | 0,758    | 0,287   | Valid      |
|                 | Y.4  | 0,774    | 0,287   | Valid      |
|                 | Y.5  | 0,764    | 0,287   | Valid      |

Sumber : Data diolah SPSS 29, 2026

#### b. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,70, sehingga dinyatakan reliable

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

| No. | Variabel             | Cronbach'Alpha | N Of Items | Standar | Keterangan |
|-----|----------------------|----------------|------------|---------|------------|
| 1   | Motivasi Kerja (X1)  | 0,764          | 4          | 0,70    | Reliabel   |
| 2   | Loyalitas Kerja (X2) | 0,814          | 4          | 0,70    | Reliabel   |
| 3   | Kinerja Pegawai (Y)  | 0,825          | 5          | 0,70    | Reliabel   |

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,095 ( $> 0,05$ ), menunjukkan residual model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 4.** Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                                                   |                         |             |                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                                                                                      |                         |             | Unstandardized Residual |
| N                                                                                    |                         |             | 47                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                                                     | Mean                    |             | ,0000000                |
| Most Extreme Differences                                                             | Std. Deviation          |             | 2,40800761              |
|                                                                                      | Absolute                |             | ,119                    |
|                                                                                      | Positive                |             | ,086                    |
|                                                                                      | Negative                |             | -119                    |
| Test Statistic                                                                       |                         |             | ,119                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>                                                  |                         |             | ,095                    |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>                                             | Sig.                    |             | ,093                    |
|                                                                                      | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,085                    |
|                                                                                      |                         | Upper Bound | ,100                    |
| a. Test distribution is Normal.                                                      |                         |             |                         |
| b. Calculated from data.                                                             |                         |             |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.                                               |                         |             |                         |
| d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. |                         |             |                         |

Sumber : Data diolah SPSS 29, 2026

#### b. Uji Multikolinearitas

Nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$ , sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5.** Uji Multikolenieritas

| Coefficients <sup>a</sup>              |                      |                         |       |
|----------------------------------------|----------------------|-------------------------|-------|
| Model                                  |                      | Collinearity Statistics |       |
|                                        |                      | Tolerance               | Vif   |
| 1                                      | Motivasi Kerja (X1)  | ,582                    | 1,719 |
|                                        | Loyalitas Kerja (X2) | ,582                    | 1,719 |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI |                      |                         |       |

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

### c. Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi kedua variabel > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6.** Uji Heteroskedastisitas

| Coefficient <sup>a</sup>       |                      |                             |            |                           |         |      |
|--------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| Model                          |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t       | Sig. |
|                                |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |         |      |
| 1                              | (Constant)           | 1,853                       | 1,276      |                           | 1,453   | ,153 |
|                                | Motivasi Kerja (X1)  | ,095                        | ,094       | ,197                      | 1,012   | ,317 |
|                                | Loyalitas Kerja (X2) | -,093                       | ,091       | -,199                     | - 1,024 | ,312 |
| a. Dependent Variable: Abs_res |                      |                             |            |                           |         |      |

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 4,121 + 0,534X_1 + 0,455X_2 + e$$

**Tabel 7.** Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficient <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |      |
|--------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                    |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                          |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                        | (Constant)          | 4,121                       | 2,283      | -                         | 1,805 | ,078 |
|                          | Motivasi Kerja (X1) | ,534                        | ,168       | ,428                      | 3,171 | ,003 |



|                                        |                      |      |      |      |       |      |
|----------------------------------------|----------------------|------|------|------|-------|------|
|                                        | Loyalitas Kerja (X2) | ,455 | ,163 | ,377 | 2,789 | ,008 |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI |                      |      |      |      |       |      |

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

Motivasi Kerja (Sig. 0,003 < 0,05) dan Loyalitas Kerja (Sig. 0,008 < 0,05) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 8.** Uji T (Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup>              |                      |                             |            |                           |       |      |
|----------------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                  |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                        |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                      | (Constant)           | 4.121                       | 2.283      | -                         | 1.805 | ,078 |
|                                        | Motivasi Kerja (X1)  | ,534                        | ,168       | ,428                      | 3.171 | ,003 |
|                                        | Loyalitas Kerja (X2) | ,455                        | ,163       | ,377                      | 2,789 | ,008 |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI |                      |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

### b. Uji F (Simultan)

Nilai Sig. F < 0,05, menunjukkan motivasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 9.** Uji F (Simultan)

| Sumber     | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.    | Keputusan  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|------------|
| Regression | 304,929        | 2  | 152,464     | 25,151 | < 0,001 | Signifikan |
| Residual   | 266,731        | 44 | 6,062       | -      | -       | -          |
| Total      | 571,660        | 46 | -           | -      | -       | -          |

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

### c. Koefisien Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,533 (53,3%).

**Tabel 10.** Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>                                 |                   |          |                   |                            |
|------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Sts. Error Of The Estimate |
| 1                                                          | ,730 <sup>a</sup> | ,533     | ,512              | 2,462                      |
| a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KERJA |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI                     |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) yang menempatkan motivasi sebagai penggerak pegawai. Dalam konteks pegawai menara suar, dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan membangun hubungan kerja yang baik (aspek afiliasi) mendorong pegawai mengerahkan kemampuan secara maksimal demi keselamatan navigasi pelayaran. Loyalitas kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Loyalitas yang direpresentasikan melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan kerja sama memiliki arti operasional yang penting. Kelancaran pelayanan navigasi membutuhkan konsistensi dalam mematuhi prosedur dan kesiapan memikul tanggung jawab. Temuan ini mendukung penelitian Haris dan Nur (2022) serta Pratiwi (2024). Secara simultan, motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi penjelasan sebesar 53,3%. Motivasi memberikan energi dan arah perilaku kerja, sedangkan loyalitas menjaga konsistensi keterikatan pegawai terhadap aturan dan tujuan organisasi. Kombinasi keduanya menciptakan dasar perilaku kerja yang lengkap, yaitu dorongan untuk berprestasi sekaligus komitmen untuk mempertahankan kontribusi terhadap organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menara suar di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar (Sig. 0,003).
2. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menara suar di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar (Sig. 0,008).
3. Motivasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. < 0,001) dengan sumbangan pengaruh (R Square) sebesar 53,3%.

## SARAN

Pihak Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan terhadap pencapaian kerja, target yang jelas, serta hubungan kerja yang suportif. Selain itu, loyalitas perlu dipelihara melalui keadilan kebijakan, kepastian peran, dan dukungan terhadap pegawai di lokasi kerja yang tersebar.

## DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.



- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Haris, & Nur. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas Pegawai.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational Behavior. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior. Pearson.