

PENGARUH ROTASI JABATAN DAN REWARD SISTEM TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DENGAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA STUDI PADA KEJAKSAAN TINGGI KEPULAUAN RIAU

Oleh :

Andriansyah ¹⁾

Susi Hendriani ²⁾

Machasin ³⁾

¹²³ Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

e-mail: andriansyah7458@grad.unri.ac.id

Article Info

Article History :

Received 16 Des - 2022

Accepted 25 Des - 2022

Available Online

30 Des – 2022

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job rotation and reward system on employee motivation. To find out and analyze the effect of job rotation and reward system on employee loyalty. To find out and analyze the effect of work motivation on employee loyalty. This study aims to determine and analyze the effect of work motivation mediating job rotation and reward systems on employee loyalty at the Riau Islands High Court. The population in this study were employees of the Riau Islands High Court. The sample in this study was 69 people. Analysis of the data used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) AMOS. The results of the research conducted show that job rotation has a significant effect on work motivation. Reward has a significant effect on work motivation. Job rotation has a significant effect on employee loyalty. Reward has a significant effect on employee loyalty. Motivation has a significant effect on employee loyalty. Job rotation has a significant effect on employee loyalty through motivation. And Reward has a significant effect on employee loyalty through motivation.

Keyword :

Job Rotation and Reward System, Work Motivation and Employee Loyalty

1. PENDAHULUAN

Kejaksaan Tinggi adalah Kejaksaan di Ibukota Propinsi dengan daerah hukum meliputi wilayah Propinsi dan membawahi Kejaksaan Negeri yang ada di wilayah hukumnya dituntut untuk dapat menyelenggarakan tugas-tugas serta kegiatan secara berdayaguna sehingga dapat berhasil menunjukkan citra organisasi pemerintah yang bermutu dan berkualitas. Kejaksaan adalah lembaga Negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan serta sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan. Dengan adanya tugas berat ini, maka Kejaksaan harus mampu meningkatkan pelayanan organisasi secara keseluruhan demi memaksimalkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk bekerja lebih baik.

Salah satu Kejaksaan Tinggi di Indonesia berada di Kepulauan Riau yaitu Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau yang merupakan sebuah instansi pemerintah di bidang hukum bertugas menangani perkara-perkara di Provinsi Kepulauan Riau. Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau memiliki 223 orang pegawai, sebagai sebuah organisasi pemerintahan, untuk berhasil memperlihatkan citra organisasi pemerintahan yang bernilai dan berkualitas maka pelaksanaan tugas-tugas dan kegiatan yang tepat waktu, tepat guna dan tepat sasaran adalah hal yang dituntut untuk dilakukan oleh Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau. Tugas yang diemban oleh pegawai negeri sipil ini harus dipertanggungjawabkan agar adanya akuntabilitas terhadap kinerja aparatur sipil negara tersebut untuk tercapainya tujuan negara yang telah ditetapkan serta terwujudnya kesejahteraan

masyarakat.

Salah satu aspek yang dapat dilihat dari loyalitas seorang pegawai adalah ketaatan dan pengabdian pegawai Di Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau atas jabatan yang diberikan kepadanya, akan tetapi berdasarkan fenomena yang terjadi, ada pegawai yang melepas jabatan yang diberikan kepadanya, padahal mereka sudah mengangkat sumpah jabatan, untuk lebih jelasnya terlihat pada Tabel 1. berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Yang Menerima dan Melepas Jabatan Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Jabatan	Menerima Jabatan	Melepas Jabatan
2019	77	75	2
2020	77	72	5
2021	77	69	8

Sumber : Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau, 2022

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa dalam setiap tahun, posisi jabatan pada Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau akan dilakukan rotasi. Fenomena yang terjadi pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa jumlah pegawai yang melepas jabatannya cenderung meningkat setiap tahunnya, hal ini memperlihatkan bahwa pegawai tersebut tidak patuh terhadap ketentuan yang berlaku, yang mana pada masa awal mereka diangkat salah satu poin yang disumpah adalah bersedia ditugaskan dimana saja didaerah yang telah ditentukan. Salah satu alasan pegawai lebih memilih melepas jabatannya dari struktural menjadi Fungsional agar bisa bertugas ditempat asal untuk mengurangi biaya hidup. Hal ini tentu menjadi suatu permasalahan yang harus dihadapi agar pegawai tersebut mau mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan teori kebutuhan yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow dalam Machasin (2018) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri". Kemudian Menurut pendapat Kawulur et al., (2018), Mandagi et al., (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas adalah *reward*. Kaymaz (2019) menyatakan rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi. Utami & Dwiatmadja (2020) faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas seseorang adalah salah satunya motivasi.

Motivasi kerja juga dapat

mempengaruhi nyaman atau tidaknya pegawai untuk bertahan di sebuah organisasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai (Wibowo, 2014). Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua pegawai sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik maka akan berdampak pada ketenangan kerjanya (Koesmono, 2016). Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan loyalitas pegawai.

Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak di bidang hukum yang menangani perkara-perkara di provinsi Kepulauan Riau. Salah satu aspek yang dapat dilihat dari baik atau tidaknya tingkat motivasi seseorang adalah terlihat dari capaian penyelesaian jumlah kasus yang ditangani tepat pada waktu yang telah ditentukan atau ditargetkan. Untuk melihat data penyelesaian jumlah kasus masuk dan yang mampu diselesaikan tepat waktu di kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau dari tahun 2019-2021 terlihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2: Jumlah Penanganan Perkara Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau 2019-2021

Tahun	Jumlah Kasus Masuk	Jumlah Kasus Selesai Tepat Waktu	Jumlah Kasus Selesai Tidak Tepat Waktu
2019	3409	3256	153
2020	3211	3021	190
2021	2880	2659	221

Sumber: Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari jumlah kasus yang masuk dan jumlah kasus yang berhasil diselesaikan dari tahun 2019 sampai dengan 2021 berfluktuasi. Jumlah kasus yang untuk tahun 2019, yakni berjumlah 3409 kasus dengan kasus perkara yang tidak selesai sebanyak 153, kembali ditangani pada tahun 2020 sehingga total kasus yang ditangani pada tahun 2020 adalah sebanyak 3211 kasus dan kasus yang berhasil diselesaikan sebanyak 3021 kasus dan sisanya 190 kasus. Begitu pula dengan kasus yang belum berhasil diselesaikan pada tahun 2020, akan kembali ditangani pada tahun 2021 dan seterusnya.

Faktor selanjutnya yang dapat

mempengaruhi loyalitas pegawai adalah rotasi jabatan, hal ini dikarenakan rotasi jabatan adalah suatu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan penarikan pegawai dari luar organisasi. Secara teoritis, seperti yang di sampaikan oleh Rivai & Sagala (2018) bahwa rotasi jabatan pegawai dalam organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya.

Dari pegawai seluruh Indonesia khususnya Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau tidak semua pegawai yang ditempatkan berdasarkan tempat tinggal (*domisili*) pegawai namun pegawai Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau di tempatkan sesuai kebutuhan organisasi sehingga di suatu wilayah kejaksaan, banyak pegawai yang berasal dari luar wilayah tersebut karena saat masuk menjadi pegawai Kejaksaan Republik Indonesia harus bersedia di tempatkan di seluruh wilayah Indonesia. Hal itu tertuang di dalam Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia yang menyatakan bahwa Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh Jaksa Agung selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Rotasi pekerjaan diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki cara dan aturan dalam pembagian kerja pegawainya sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Salah satunya dengan penerapan rotasi jabatan dalam pembagian kerja. Penerapan rotasi jabatan dalam suatu organisasi dapat memberikan pengetahuan kepada pegawai tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda

dan praktik diberbagai macam keterampilan manajerial. Pegawai dilatih tentang pekerjaan lain dengan didampingi dan dilatih oleh pegawai lainnya yang lebih berpengalaman. Selain bisa menambah keterampilan, pegawai juga mendapatkan pekerjaan yang beragam sehingga tidak menimbulkan rasa jenuh.

Fenomena dari rotasi jabatan di Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau dapat terlihat dari :

- Rotasi jabatan tidak dilakukan pada semua level jabatan, hanya terjadi pada level tertentu saja yaitu hanya pada jabatan struktural sedangkan jabatan fungsional jarang sekali dilakukan rotasi, ini berdampak pada masih ada pegawai yang kurang dalam memahami keahlian-keahlian khusus, karena hanya menduduki jabatan yang sama pada waktu yang lama sehingga minim pengalaman.
- Terjadinya penumpukan pegawai pada suatu tempat, yaitu lebih banyak di kota Batam dibanding kota Tanjung Pinang yang merupakan ibu kota Propinsi Kepulauan Riau dengan alasan mengurangi biaya hidup, karena setiap pegawai kejaksaan mempunyai pendapatan yang sama seluruh Indonesia namun berbeda untuk pengeluarannya dikarenakan adanya perbedaan wilayah tempat penugasan.

Faktor lain di dalam meningkatkan loyalitas pegawai adalah dengan adanya pemberian *reward sistem*. *Reward sistem* merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada pegawai. Pengaturan *reward sistem* untuk seluruh pegawai seluruh Indonesia mengikuti besaran gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur dalam peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia, menyatakan Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai berdasarkan capaian kinerja yang pelaksanaannya sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2020 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia yang terdiri dari bonus, insentif, penghargaan, asuransi kesehatan dan remunerasi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3: Tunjangan Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau

No	Tingkatan	Tunjangan Kinerja
1	Kelas jabatan 18	Rp 38.226.000
2	Kelas jabatan 17	Rp 33.240.000
3	Kelas jabatan 16	Rp 27.577.000
4	Kelas jabatan 15	Rp 19.280.000
5	Kelas jabatan 14	Rp 17.064.000
6	Kelas jabatan 13	Rp 10.936.000
7	Kelas jabatan 12	Rp 9.896.000
8	Kelas jabatan 11	Rp 8.757.600
9	Kelas jabatan 10	Rp 5.979.300
10	Kelas jabatan 9	Rp 5.079.200
11	Kelas jabatan 8	Rp 4.595.150
12	Kelas jabatan 7	Rp 3.915.950
13	Kelas jabatan 6	Rp 3.510.400

Sumber: Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau, 2022

Dari tabel 3 terlihat rincian tunjangan kinerja terlihat bahwa setiap pegawai Kejaksaan Tinggi yang berada di seluruh wilayah Indonesia memiliki pendapatan yang sama namun hal tersebut akan berdampak adanya kecumburan sosial antar pegawai Kejaksaan Republik Indonesia karena pada setiap daerah biaya pengeluaran masing-masing daerah berbeda tergantung pada wilayah tempat tugas pegawai tersebut. Perhitungan *cost of living* sangat berguna untuk dipelajari dalam merencanakan perekonomian kehidupan sehari-hari rumah tangga masyarakat dan juga sebagai perencanaan perhitungan bagi individu dalam menukarkan upah minimum pekerja dari pendapatan mereka kedalam ukuran daya beli, berupa barang atau lainnya. Dengan meningkatnya daya beli seseorang atau biaya hidup masyarakat maka akan meningkatkan standar hidup manusia. Standar hidup yang meningkat akan mengharuskan manusia ikut meningkatkan kualitas dirinya dalam memenuhi biaya hidup, hal ini dikarenakan semakin banyak upah yang diterima seorang pekerja maka semakin besar biaya hidup yang harus terpenuhi. (Gregory, 2016)

Beberapa penelitian terdahulu tentang rotasi jabatan dan *reward sistem* terhadap motivasi dan loyalitas pegawai pernah dilakukan sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kawulur et al., (2018), Mandagi et al., (2020) menyatakan bahwa reward

berpengaruh terhadap loyalitas. Kaymaz (2019) menyatakan rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi. Putri et al., (2022) menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap loyalitas. Hasil yang berbeda yang ditemukan oleh pada penelitian Sirajudeen & Pratheepkanth (2018) menemukan bahwa system reward tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Usman & Danish (2017) menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh terhadap motivasi. Dan Ngwa et al., (2019) menyatakan bahwa system reward tidak berpengaruh terhadap loyalitas

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan temuan yang tidak konsisten dan hasil penelitian yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu yang beragam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan loyalitas pegawai, yang mana hasil dari penelitian tersebut ditemukan adanya inkonsistensi (*research gap*) antara peneliti sebelumnya, dimana penelitian yang dilakukan. Selain *research gap*, juga terjadi *fenomena gap* dari latar belakang masalah yang telah diuraikan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Loyalitas adalah kesetiaan, ketaatan, dan kepatuhan. Loyalitas kerja yaitu kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2017). Loyalitas kerja para pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi (Robins, 2018).

Loyalitas kerja merupakan sikap pegawai dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja (Poerwopoespito, 2017). Menurut Rowley (2017), loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka turnover. Menurut Steers & Proter (2018) loyalitas kerja diartikan sebagai *commitment*,

yaitu sejauh mana pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Loyalitas kerja adalah kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke organisasi lain, dimana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Siagian, 2016).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2018) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi menurut pendapat Isyandi (2018) adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan menggerakkan perilaku, artinya memahami perilaku pegawai yang kita amati, selanjutnya dapat ditentukan sikap organisasi terhadap perilaku yang ada tersebut. Kemudian Machasin (2018) mengatakan bahwa motivasi adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri.

Motivasi menurut Sutrisno (2018) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Simanjuntak (2017:11) suatu determinasi penting dari kinerja individu adalah motivasi. Namun motivasi bukanlah satu satunya determinasi, variabel – variabel lain seperti usaha yang diberikan, kemampuan, pengalaman juga mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Mathis & Jackson (2016) “Rotasi jabatan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan

yang lain.” Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan pegawai. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi jabatan. Ada yang berkala (Mingguan, Bulanan, Tahunan) dan tidak berkala. Keunggulan dari rotasi jabatan sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seorang pegawai dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda.

Tujuan lain dinyatakan oleh Kaymaz (2019) rotasi jabatan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan pegawai untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Tujuan dan manfaat rotasi jabatan tidak hanya dirasakan langsung oleh pegawai karena perusahaan juga merasakan manfaat tidak langsung karena pegawai rentang akan keterampilan dan manajemen yang lebih luas dan lentur dalam penjadwalan kerja, penyesuaian diri pegawai atas perubahan, dan mengisi kekosongan personalia.

Menurut Mansur (2017) rotasi jabatan bukan tanpa cacat, karena biaya pelatihan akan meningkat, produktivitas akan menurun karena memindahkan pegawai pada posisi baru, adanya penyesuaian diri lagi karena adanya pegawai baru dalam sebuah kelompok.

Menurut Ardana (2017:153) *reward* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai *reward sistem*. Penghargaan merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

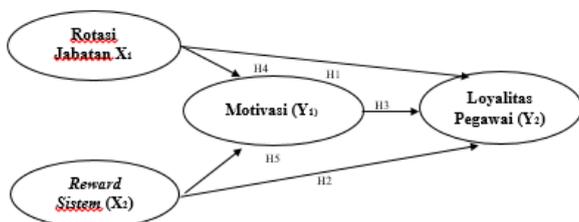
Menurut Siagian, (2016) sistem reward yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Menurut Fahmi (2017) *reward*

merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2015:4-5) reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. reward juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi *non finansial* dan *finansial*. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2010:17) yang mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, reward adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Maka dapat disimpulkan bahwa reward adalah segala imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan.

Berdasarkan pada kerangka berfikir di atas, maka dapat merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Penelitian.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian *confirmatory* dan eksplanatori. Penelitian *confirmatory research* dan eksplanasi adalah

“penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya” (Singarimbun & Effendi, 2018). Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis SEM. Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seseorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional. Pada saat seorang peneliti menghadapi pertanyaan penelitian berupa identifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk dan pada saat yang sama peneliti ingin mengukur pengaruh atas tingkat antara faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya itu, SEM merupakan alternatif alat yang digunakan untuk penelitian ini. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pada dasarnya, SEM adalah kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda (Ferdinand, 2017).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau di tahun 2020 yang berjumlah 223. Menurut Umar (2018) sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, merupakan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi atas kelompok-kelompok yang homogen (strata) dan dari masing-masing kelompok diambil sampel secara proporsional (Ridwan & Kuncoro, 2018). Jadi sampel yang digunakan adalah 69 orang.

Teknik Analisa Data

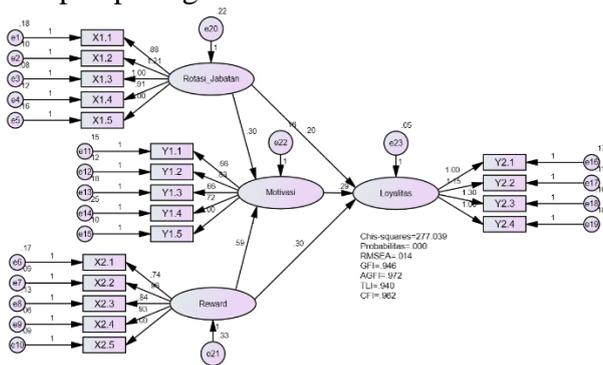
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Struktural dengan

menggunakan program AMOS untuk menguji hubungan antar variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Estimasi Persamaan *Structural Equation Modelling Model Penuh*.

Setelah *measurement model* dianalisis melalui konfirmatori faktor analisis dan dilihat bahwa masing-masing indikator dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk laten, maka analisis selanjutnya adalah analisis masing-masing variabel laten.

Structural Equation Model (SEM) secara *full model*. Analisis ini dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam *Structural Equation Model (SEM)* dilakukan dengan dua pengujian yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Adapun hasil pengolahan data pada *full model* nampak pada gambar berikut ini.



Gambar 2. CFA Full Model SEM.

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2022.

Uji Kesesuaian Model

Model penuh (*full model*) pada *Structural Equation Modelling* ini perlu diuji lagi kesesuaiannya terhadap data yang digunakan. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Full Model SEM.

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Olah Data	Evaluasi Model
Chi-Square (χ^2)	Diharapkan kecil	277,039	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,014	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,946	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,972	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,940	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,962	Baik

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2022.

Dari tabel tersebut, dapat dikatakan bahwa model telah *fit* atau layak terhadap data yang digunakan. Hal ini ditunjukkan dengan

hasil olah data yang sebagian besar telah memenuhi indeks *goodness of fit* yang disyaratkan. Karena berdasarkan petunjuk Arbuckle & Wothke, 1995 (dalam Samsir, 2012) bahwa model telah dinyatakan baik bilamana satu atau dua kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi. Merujuk pada prinsip *parsimony* dan *rule of thumb* tersebut, maka jika terdapat satu sampai tiga kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi, maka model dikatakan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kriteria kelayakan sebuah model dan memenuhi kesesuaian dalam analisis SEM, serta dapat digunakan untuk memprediksi kausalitas hubungan variabel-variabel yang diteliti.

Uji Signifikansi Bobot Faktor

Berikut ini disajikan Tabel 5 yang mendasari uji signifikansi bobot faktor tersebut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regression Weights pada Full Model SEM.

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi <-- Rotasi Jabatan	.301	.130	2.314	.021	par_16
Motivasi <-- Reward	.586	.111	5.292	***	par_17
Loyalitas <-- Rotasi Jabatan	.201	.086	2.164	.034	par_18
Loyalitas <-- Reward	.298	.097	3.058	.002	par_19
Loyalitas <-- Motivasi	.294	.110	2.665	.008	par_20

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5, maka dapat dirumuskan model persamaan struktural dan penilaian model pengukuran yang ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Model Persamaan Struktural Full Model SEM.

$$\text{Motivasi} = 0,301RJ + 0,586RW + z1$$

$$\text{Loyalitas} = 0,294Mot + 0,201RJ + 0,298RW + z2$$

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2022.

Untuk melihat bagaimana peran masing-masing konstruk pada *full model* yang dan dinyatakan telah layak sebagai sebuah model penelitian, dapat dilihat tabel hasil uji *Regression Weights* pada Tabel 5. Berdasarkan tabel *regression weights* tersebut diketahui bahwa semua indikator pembentuk konstruk memiliki nilai *loading factor* atau *regression weights estimate* yang seluruhnya signifikan dengan probabilitas $< 0,05$ dan memiliki CR (*Critical ratio*) $> 1,96$.

Kuat lemahnya dimensi-dimensi untuk membentuk faktor latennya dapat dianalisis

dengan menggunakan uji t terhadap regression weights sebagaimana tersaji dalam Tabel 5 dan dengan melihat *factor loading* masing-masing dimensi-dimensi tersebut. *Critical Ratio* (CR) dalam tabel identik dengan t-hitung dalam analisis regresi. CR yang lebih besar dari 1,96 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut di atas secara signifikan merupakan dimensi-dimensi dari faktor laten yang dibentuk. Sementara itu, Ferdinand (2006) menyatakan bahwa syarat suatu variabel yang merupakan dimensi dari variabel latennya adalah jika mempunyai *factor loading* lebih dari 0.40.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa *Critical Ratio* (CR) untuk masing-masing dimensi sudah memenuhi syarat yaitu > 1,96. Sementara itu *factor loading* dari masing-masing dimensi hampir semua sudah memenuhi syarat yaitu > 0.40. Dengan demikian maka semua indikator layak dan mampu mencerminkan masing-masing variabel laten yang dibentuk. Semua hubungan dan pengaruh berada pada tingkat signifikansi yang diharapkan ini terlihat dari rata-rata variabel memiliki *critical ratio* yang lebih besar daripada 1,96 dan nilai probabilitas yang lebih kecil lebih kecil dari 0,05.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana penilaian model pengukuran pada masing-masing variabel eksogen dan endogen pada penelitian ini yaitu rotasi jabatan, reward, motivasi dan loyalitas dapat di lihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Penilaian Model Pengukuran Full Model SEM.

Variabel			
Rotasi Jabatan	Reward	Motivasi	Loyalitas
X1.1= 0,781+e1	X2.1= 0,885+e6	Y1.1= 0,864+e11	Y2.1= 0,849+e16
X1.2= 0,757+e2	X2.2= 0,718+e7	Y1.2= 0,711+e12	Y2.2= 0,800+e17
X1.3= 0,855+e3	X2.3= 0,799+e8	Y1.3= 0,741+e13	Y2.3= 0,786+e18
X1.4= 0,701+e4	X2.4= 0,911+e9	Y1.4= 0,793+e14	Y2.4= 0,788+e19
X1.5= 0,871+e5	X2.5= 0,888+e10	Y1.5= 0,776+e15	

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2022.

Variabel Rotasi Jabatan dibentuk oleh lima indikator. Dari hasil tersebut diketahui bahwa indikator yang dominan membentuk variabel rotasi jabatan adalah memahami keahlian khusus. Selanjutnya variabel Reward dibentuk oleh lima indikator penelitian. Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa indikator yang dominan membentuk variabel reward adalah asuransi kesehatan. Pada variabel motivasi dibentuk oleh lima indikator penelitian. Dari hasil tersebut diketahui bahwa indikator yang dominan membentuk variabel

motivasi adalah penghargaan. Dan variabel loyalitas dibentuk oleh empat indikator. Dari hasil tersebut diketahui bahwa indikator yang dominan membentuk variabel loyalitas adalah pengabdian.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini setelah melakukan pengolahan data secara statistik maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis akan dibahas secara terperinci dan bertahap sesuai dengan urutan tujuh hipotesis yang diajukan. Secara umum, pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis nilai *critical ratio* (C.R.) dan nilai probabilitas (P) yang terdapat pada hasil uji *regression weights* pada tabel 4.27. dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan. Nilai yang dipersyaratkan adalah *critical ratio* diatas 1,96 dan nilai probabilitas di bawah 0,05. Jika hasil dari pengolahan data memenuhi persyaratan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan dapat diterima.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Untuk melihat pengaruh langsung dari penelitian ini terlihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Pengujian Regression Weights Direct Effect

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi <--- Rotasi Jabatan	.301	.130	2.314	.021	par_16
Motivasi <--- Reward	.586	.111	5.292	***	par_17
Loyalitas <--- Rotasi Jabatan	.201	.086	2.164	.034	par_18
Loyalitas <--- Reward	.298	.097	3.058	.002	par_19
Loyalitas <--- Motivasi	.294	.110	2.665	.008	par_20

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2022.

Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh rotasi jabatan terhadap motivasi pegawai Kejaksanaan Tinggi Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil pengujian *regression weight* pada Tabel 4.27, diketahui bahwa nilai *critical ratio* dari pengaruh variabel rotasi jabatan terhadap motivasi adalah sebesar 2,314 dengan nilai P (*probability*) sebesar 0,021. Kedua nilai ini memenuhi syarat penerimaan suatu hipotesis. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 pada penelitian ini adalah

terdapat pengaruh *reward sistem* terhadap motivasi pegawai Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil pengujian *regression weight* pada Tabel 4.27, diketahui bahwa nilai *critical ratio* dari pengaruh variabel rotasi jabatan terhadap loyalitas adalah sebesar 5,292 dengan nilai P (*probability*) sebesar <0,000. Kedua nilai ini memenuhi syarat penerimaan suatu hipotesis. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh rotasi jabatan terhadap loyalitas pegawai Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil pengujian *regression weight* pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai *critical ratio* dari pengaruh variabel Reward terhadap Motivasi adalah sebesar 2,164 dengan nilai P (*probability*) sebesar 0,034. Kedua nilai ini memenuhi syarat penerimaan suatu hipotesis. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 pada penelitian ini diterima.

Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 pada penelitian ini adalah Terdapat pengaruh *reward sistem* terhadap loyalitas pegawai Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil pengujian *regression weight* pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai *critical ratio* dari pengaruh variabel reward terhadap loyalitas adalah sebesar 3,058 dengan nilai P (*probability*) sebesar 0,002. Hasil dari nilai C.R. ini menunjukkan bahwa memenuhi syarat penerimaan suatu hipotesis. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 pada penelitian diterima.

Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil pengujian *regression weight* pada Tabel 4.27, diketahui bahwa nilai *critical ratio* dari pengaruh variabel motivasi terhadap loyalitas adalah sebesar 2,665 dengan nilai P (*probability*) sebesar 0,008. Kedua nilai ini menunjukkan

sudah memenuhi syarat penerimaan suatu hipotesis. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 pada penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Untuk melihat pengaruh tidak langsung dari penelitian ini terlihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Pengujian Regression Weights Indirect Effect

	Estimate	S.E.	P
Loyalitas <--- Motivasi <--- Rotasi Jabatan	.304	.096	.037
Loyalitas <--- Motivasi <--- Reward	.257	.084	.041

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2022.

Uji Hipotesis 6

Hipotesis 6 pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja memediasi rotasi jabatan terhadap loyalitas pegawai Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil pengujian *regression weight* pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai *estimate* dari motivasi kerja memediasi rotasi jabatan terhadap loyalitas adalah sebesar 0,304 dengan nilai P (*probability*) sebesar 0,037. Kedua nilai ini memenuhi syarat penerimaan suatu hipotesis. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis 7

Hipotesis 7 pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja memediasi *reward sistem* terhadap loyalitas pegawai Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil pengujian *regression weight* pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai *estimate* dari motivasi kerja memediasi reward terhadap loyalitas adalah sebesar 0,257 dengan nilai P (*probability*) sebesar 0,041. Kedua nilai ini memenuhi syarat penerimaan suatu hipotesis. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut: 1) Rotasi Jabatan berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja. 2) *Reward* sistem berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3) Rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. 4) *Reward* sistem berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. 5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. 6) Rotasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi. 7) *Reward* sistem berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi.

6. REFERENSI

- Ardana, I.K., N.W. Mujiati, dan I.W. Mudiarta Utama, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arokiasamy, A. R. A., Hon Tat, H., & bin Abdullah, A. G. K. (2013). The effects of reward system and motivation on job satisfaction: Evidence from the education industry in Malaysia. *World Applied Sciences Journal*, 24(12), 1597–1604. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.24.12.13294>
- Bambang, Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dhir, S. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Emerald Insight International Journal of Operations and Production Management*, 49(8), 1695–1711. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>
- Edwan, E., Hidayat, C., & Si, M. 2015. Pengaruh Job Rotation Terhadap Motivation Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Mashill Internasional Finance (Doctoral Dissertation, Binus)
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2013). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian*. Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Franco, C. M. (2022). Motivations as a predictor of satisfaction and loyalty in ecotourism. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 37(June 2020). <https://doi.org/10.1016/j.jort.2021.10047>
- George, O. (2016). Effect of reward and compensation on employee loyalty and performance in asset management corporation of Nigerian. *International Journal of Management and Development Studies*, 2(2), 49–60.
- Ghozali, I. (2015). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos Ver. 5.0*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2018). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Gregory, Moorhead & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hair. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling. (Pls Sem)*. SAGE.
- Hardianty, I., Nuryanti, & Pramadewi, A. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon*, 1(2), 1–19.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Heryati, Agustina (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*.
- Isyandi, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif global*. Unri Press.
- Juwita, Kristin., Setiawan, Margono. & Sudiro, Achmad. (2017). Analisis Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malang). *e-Journal*, Vol. 5, No.1: 1-14
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation. *International Journal of Academic*

- Research in Business and Social Sciences*. ISSN: 2222-6990, 327-338.
- Kawara, P. (2014). Effects Of Reward Systems On Employee Loyalty In Catholic University Of Eastern Africa. *International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)*, 1(2), 2–5. www.paperpublications.org
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.
- Kaymaz, K. (2019). The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 69–85. www.berjournal.com
- Koesmono, H. Teman. (2016) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), hal. 162–179.
- Machasin. (2018). *Perilaku Organisasi*. UR Press.
- Mandagi, G. M., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Productivity, Vol. 1 No. 4, 2020, 1(4)*, 297–300.
- Mansur. Muhammad, Hifni, Agus Priyono. (2017). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Kreet PT PG Rajawali 1 Malang. *e-Jurnal Riset Manajemen*
- Mathis, L. R., & Jackson, J. (2016). *Human Resource Management* (10 ed.). Salemba Empat.
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1–16.
- Olivia, A., & Hendriani, S. (2019). Pengaruh Rotasi, Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Riau. *Jurnal Economica*, 7(2), 494–509.
- Putri, V. I., Tewel, B., & Walangitan, M. D. B. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. BRI (persero) Tbk. Kantor Cabang Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 207. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39582>
- Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia
- Poerwopoespito, 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta Bandung
- Purnama, Ade Vici. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia Persero Surabaya. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Ridwan, E., & Kuncoro, A. (2015). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Salemba Empat.
- Safitri, Ratna. (2018). Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja di PT. Duwa Atmimuda Kudus. *Jurnal Universitas Muria Kudus*
- Saravani, S.R. and Abbasi, B (2013) Investigating The Influence of Job Rotation on Performance By Considering Skill Variation and Job Satisfaction of Bank Employee’s.. *Technical Gazette* 20 No.3 : 473-478
- Sari, E. T. (2018). Motivation and Satisfaction Towards Employees’ Loyalty To Achieve Company’S Advantage. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 4(1), 69–81.

- <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17406>
- Satrohadiwiry, BS (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, 2017, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Singarimbun, & Effendi. (2015). *Metode Penelitian Survey*. Pustaka LPJES.
- Sirajudeen, & Pratheepkanth, P. (2018). Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank Of Sri Lanka Plc, In Jaffna District. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(4).
- Steers, R., & Proter, M. (2015). *Employee Organizational Linkages*. Academic Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Press.
- Usman, A., & Danish, R. (2017). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159–167.
- Utami, A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia,
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.