

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

SITI SARA ARMANISA

NPM: 2302120034



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI SARA ARMANISA
NPM: 2302120034

Dengan judul:

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI SARA ARMANISA
NPM: 2302120034

Dengan judul:

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 13 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Mimiasri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota

Hj. Nadva, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 Agustus 2025
Yang Menyatakan



SITI SARA ARMANISA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Sara Armanisa
NPM : 2302120034
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH ROTASI KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI ACEH BESAR.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Agustus 2025

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

Yang Menyatakan



SITI SARA ARMANISA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH ROTASI KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI ACEH BESAR”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Bapak Zulkifli Umar, SE,. M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing II penulis yang

telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya

5. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2023 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II TINJAUANKEPUSTAKAAN.....	7
2.1 Landasan Teoritis.....	7
2.1.1 Loyalitas Pegawai.....	7
2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai.....	9
2.1.1.3 Indikator Loyalitas Pegawai.....	10
2.1.1.4 Ukuran Loyalitas Pegawai.....	11
2.1.2 Rotasi Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Rotasi Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja..	13
2.1.2.3 Indikator Rotasi Kerja..	14
2.1.3 Sistem Reward.....	15
2.1.3.1 Pengertian Sistem Reward.....	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Reward.....	16
2.1.3.3 Indikator Sistem Reward.....	17
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
2.3.1 Hubungan Rotasi Kerja dengan Loyalitas Pegawai.....	22
2.3.2 Hubungan Sistem Reward dengan Loyalitas Pegawai.....	23
2.3.3 Pengaruh Rotasi Kerja dan Sistem Reward karir terhadap Loyalitas Pegawai	23
2.4 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Desain Penelitian.....	26
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	26

3.1.2	Jenis Penelitian	26
3.1.3	Horizon Waktu	26
3.1.4	Unit Analisis.....	27
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.2.1	Populasi.....	28
3.2.2	Sampel Penelitian.....	29
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3.1	Sumber Data.....	29
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	31
3.5	Teknik Analisis Data.....	32
3.6	Pengujian Data.....	33
3.6.1	Uji Validitas.....	33
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.7	Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.1	Uji T (Parsial).....	36
3.7.2	Uji F (Simultan).....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Gambaran Umum Kejaksaan Negeri Aceh Besar.....	38
4.1.1	Profil Kejaksaan Negeri Aceh Besar.....	38
4.1.2	Visi dan Misi.....	39
4.1.2	Tugas dan Fungsi.....	39
4.2	Karakteristik Responden.....	40
4.3	Hasil Pengujian Data.....	42
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	42
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	44
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	46
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	46
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	46
4.4	Analisis Deskriptif.....	48
4.4.1	Variabel Loyalitas Pegawai.....	48
4.4.2	Variabel Rotasi Kerja.....	49
4.4.3	Variabel Sistem Reward.....	50
4.5	Pembahasan.....	52
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	52
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	54
4.5.3	Uji Simultan (uji F).....	56
4.6	Implikasi Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		58
5.1	Kesimpulan.....	58

5.2	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....		60
Lampiran –Lampiran.....		
Tabel F,T & R.....		

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	24
Gambar 4 1 Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	47

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI ACEH BESAR**

SITI SARA ARMANISA
NPM: 2302120034

Pembimbing I : Dr. Tuwisna SE, MM

Pembimbing II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Sistem Reward terhadap Loyalitas Pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara, kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, melalui uji F untuk pengaruh simultan dan uji t untuk pengaruh parsial, dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja dan sistem reward berpengaruh signifikan loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar. Sedangkan secara parsial variabel rotasi kerja dan sistem reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar dan variabel rotasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

Kata Kunci: *Rotasi kerja, Sistem reward dan Loyalitas pegawai*

**THE EFFECT OF JOB ROTATION AND REWARD SYSTEM ON
EMPLOYEE LOYALTY IN THE DISTRICT PROSECUTOR'S OFFICE
OF ACEH BESAR**

SITI SARA ARMANISA
NPM: 2302120034

Advisor I : Dr. Tuwisna SE, MM

Advisor II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of job rotation and reward systems on employee loyalty at the Aceh Besar District Attorney's Office. The research sample consisted of 52 respondents. Data were collected through interviews, questionnaires, and documentation studies. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis, including the F-test for simultaneous effects and the t-test for partial effects, with a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of the simultaneous test indicate that both job rotation and reward systems have a significant effect on employee loyalty. Partially, both variables also significantly influence employee loyalty, with job rotation showing the most dominant effect in enhancing employee loyalty at the Aceh Besar District Attorney's Office.

Keywords: Job rotation, Reward system and Employee loyalty

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia pemerintahan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan *asset* kritis yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi pemerintahan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu instansi. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia haruslah disiapkan sedini mungkin.

Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap kegiatan instansi tersebut, mengingat faktor kinerja yang diberikan oleh Pegawai pemerintah sangat menentukan sukses atau tidaknya instansi tersebut ke depannya. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja, maupun rotasi kerja dan sistem reward dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menjalankan setiap kegiatan instansi maka diperlukan.

Kejaksaan Negeri Aceh Besar sebagai bagian dari institusi penegakan hukum memiliki tanggung jawab besar dalam menegakkan keadilan dan menjaga integritas aparatur negara. Untuk itu, keberhasilan lembaga ini sangat dipengaruhi oleh kualitas dan loyalitas para pegawainya. Loyalitas pegawai merupakan kesetiaan yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja, yang tercermin dari kesediaan pegawai untuk mentaati peraturan,

menjaga nama baik organisasi, dan tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain. Saydam, (2022).

Loyalitas pegawai merupakan komitmen jangka panjang terhadap instansi, yang ditunjukkan melalui kesetiaan, kejujuran, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik demi mencapai tujuan institusi. Pegawai yang loyal tidak hanya mempertahankan integritas dan profesionalisme dalam bekerja, tetapi juga menjadi bagian penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian visi dan misi Lembaga, Saydam, (2022).

Berdasarkan Survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 10 Februari 2025 dengan mewawancarai 15 orang pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar diperoleh bahwa dalam beberapa tahun terakhir, Kejaksaan Negeri Aceh Besar tengah menghadapi tantangan dalam upaya mempertahankan loyalitas pegawai. Beberapa indikasi seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya permintaan mutasi ke instansi lain, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta rendahnya partisipasi aktif dalam kegiatan internal lembaga menjadi perhatian yang perlu ditangani secara serius. Berikut hasil data pra survei terkait loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

Tabel 1.1
Pra Survei Terkait Loyalitas Pegawai
pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan	4	8	3	0	0	1,93
2	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan instansi	4	3	8	0	0	2,26
3	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	0	1	6	4	4	3,73
4	Saya selalu berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan instansi	1	5		8	1	3,20
5	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di instansi	1	0	3	11	0	3,60
Rerata							2,94

Sumber : Data Primer (diolah), 2025

Dari hasil pra survei terhadap 15 orang pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar tentang loyalitas pegawai diperoleh bahwa pegawai bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai selalu berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan instansi dan pegawai bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di instansi diperoleh dengan hasil yang sudah baik, namun indikator seperti pegawai mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan dan pegawai merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan instansi diperoleh hasil yang masih kurang baik, hal ini diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan harus diperbaiki oleh manajemen Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

Rotasi kerja dapat memberikan variasi dan tantangan baru bagi pegawai, sehingga menghindarkan mereka dari kebosanan dan stagnasi dalam pekerjaan. Rotasi kerja merupakan salah satu strategi yang diterapkan organisasi untuk meningkatkan pengalaman dan rotasi kerja pegawai dalam berbagai bidang pekerjaan. Rotasi kerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai fungsi-fungsi organisasi, mengembangkan keterampilan baru, serta menghindari kejenuhan dalam bekerja, Edwan. (2021).

Dengan demikian, rotasi kerja diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pegawai karena mereka merasa memiliki peluang sistem reward yang lebih baik dalam organisasi. Namun, rotasi kerja yang tidak dikelola dengan baik justru dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai dan berdampak negatif terhadap loyalitas mereka.

Sistem reward atau sistem penghargaan merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Pemberian reward yang adil dan tepat sasaran dapat mendorong semangat kerja, memperkuat loyalitas, serta menciptakan budaya kerja yang positif dalam organisasi. Sistem penghargaan yang diterapkan belum sepenuhnya berbasis pada prestasi dan kontribusi nyata pegawai. Penghargaan seperti promosi jabatan, tunjangan, atau bentuk apresiasi lainnya, cenderung diberikan tanpa indikator penilaian yang jelas dan transparan. Hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan, dan kecemburuan, Mersiana, (2023).

Rotasi kerja yang terdapat di Kejaksaan Negeri Aceh Besar masih ditemukan beberapa persoalan yang menjadi perhatian. Beberapa pegawai merasa bahwa proses rotasi kerja tidak selalu didasarkan pada rotasi kerja dan kinerja,

melainkan lebih kepada pertimbangan subjektif, yang menimbulkan kesan ketidakadilan. Sistem reward yang diterapkan belum sepenuhnya berbasis pada prestasi dan kontribusi nyata pegawai. Beberapa pegawai berpendapat bahwa penghargaan, seperti promosi jabatan, tunjangan, atau bentuk apresiasi lainnya, cenderung diberikan tanpa indikator penilaian yang jelas dan transparan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Rotasi kerja dan Sistem Reward Terhadap Loyalitas Pegawai Kejaksaan Negeri Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar?
2. Bagaimana pengaruh sistem reward terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar?
3. Bagaimana pengaruh rotasi kerja dan sistem reward terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem reward terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rotasi kerja dan sistem reward terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/Instansi lainnya untuk menjadi lebih baik
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang
2. Manfaat Praktis

Memberikan rekomendasi kepada pimpinan Kejaksaan Negeri Aceh Besar dalam merancang kebijakan rotasi kerja dan sistem reward yang efektif untuk meningkatkan loyalitas pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh rotasi kerja dan sistem reward terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Loyalitas Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Pegawai

Loyalitas dapat diartikan dengan sebuah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau kepada lembaga, yang mana didalamnya terdapat rasa cinta dan rasa tanggung jawab untuk berusaha agar dapat memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya ataupun sejauh mana hubungan antara suatu pekerjaan dan instansi tersebut dirasa sebagai tanggung jawab bagi dirinya dalam instansi, yang dapat disebut sebagai aktifitas-aktifitas masa lalu di dalam instansi. Dan kesamaan suatu tujuan antara individu dengan instansi tersebut, Wibowo (2020:15)

Pengalaman pada masa lalu dalam instansi dapat mempengaruhi persepsi pegawai dalam pekerjaan dan instansi. Hal-hal yang dapat terjadi terutama yang berhubungan dengan diri seorang pegawai akan mempengaruhi persepsi pegawai terhadap perusahaan. Demikian juga kesamaan sebuah tujuan antara pegawai dengan instansi akan sangat memberi nilai-nilai tersendiri terhadap keberadaanya di instansi tersebut Marpaung, (2020:34).

Loyalitas pegawai merupakan kesetiaan yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja, yang tercermin dari kesediaan pegawai untuk mentaati peraturan, menjaga nama baik organisasi, dan

tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain." Saydam, (2022:25)

Loyalitas yaitu kemauan untuk bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri, untuk mengorbankan diri melibatkan adanya sebuah kesadaran untuk mengabdikan diri kepada instansi tersebut. Pengabdian ini akan selalu mendukung peran dan serta pegawai dalam instansi. Siswanto, (2021:23).

Loyalitas pegawai kepada suatu instansi sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi tempat bekerjanya yang dilihat dari keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, dan loyalitas terhadap instansi sebagai perilaku, yaitu suatu proses dimana seseorang pegawai dapat mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari instansi tersebut apabila tidak membuat kesalahan yang sangat ekstrim. Sesuai dengan teori Maslow, kebutuhan yang telah terpenuhi akan berlanjut untuk memenuhi kebutuhan yang selanjutnya. Sejalan dengan Loyalitas pegawai pada umumnya adalah kesediaan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan tugas-tugas lainnya untuk pelayanan, Steers & Porter, (2021:21).

Loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang berhubungan dengan fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang telah ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh rasa kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap upaya pencapaian tujuan instansi yang sesuai dengan keahliannya dan peningkatan

efektifitas instansi yang disertai dengan pengabdian yang kuat Ghiselli & Brown (Kadarwati, 2021).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Menurut Lola & M. (2021:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai adalah :

1. Faktor Rasional
Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada pegawai.
2. Faktor Emosional
Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena instansi merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan instansi dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian
Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh pegawai.

Sedangkan Steers & Porter, (2021:41) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Karakteristik pribadi
Merupakan sebuah faktor yang menyangkut pegawai itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan
Menyangkut pada seluk beluk suatu instansi yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan terhadap tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi sosial, dimana seorang pegawai dituntut agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya dan meliputi semua elemen pendukung instansi, terutama dengan sumber daya manusia.
3. Karakteristik desain instansi
Menyangkut pada interen instansi itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat ke ikutsertaan didalam pengambilan keputusan, paling tidak dapat mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab instansi. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol instansi.
4. Pengalaman yang diperoleh dari instansi
Yaitu internalisasi individu terhadap instansi setelah melaksan pekerjaan dalam instansi sehingga dapat menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh instansi.

2.1.1.3 Indikator Loyalitas Pegawai

Loyalitas memiliki beberapa indikator menurut Saydam (2022:43), indikator tersebut antara lain:

1. Ketaatan
Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan dapat menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup agar tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang telah dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian
Pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada instansi.
4. Kejujuran
Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh instansi.
5. Profesionalisme
Pegawai dikatakan profesional apabila bersedia tetap tinggal ketika krisis, mau untuk melakukan pekerjaannya, menyebarkan informasi, menawarkan saran, memiliki sikap dan perilaku sesuai nilai instansi, visi dan tujuan, tidak keluar dari pekerjaan dan mampu bekerja sama dalam tim.

Menurut Marpaung, R. (2021:46) loyalitas pegawai adalah kepatuhan dan kesediaan pegawai yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Berkarir diperusahaan
Adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
2. Mengenal perusahaan
Yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan pegawai.
3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan
Adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.

4. Disiplin jam kerja
Adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

Terdapat empat indikator loyalitas pegawai menurut Sutanto dan Setiawan (2020:56), antara lain:

1. Kepatuhan
Kepatuhan adalah kemampuan pegawai untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksan segala tugas yang yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan pegawai kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas pegawai.
2. Tanggung Jawab
Tanggung jawab adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh pegawai. Semakin tinggi tanggung jawab pegawai kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas pegawai.
3. Dedikasi
Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh pegawai dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi pegawai kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas pegawai.
4. Integritas
Integritas adalah kemampuan pegawai untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas pegawai maka semakin tinggi loyalitas pegawai

2.1.1.4 Ukuran Loyalitas Pegawai

Ukuran loyalitas kerja pegawai yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2021:112), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain:

1. Taat pada Peraturan
Segala kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas pimpinan perusahaan dihormati dan dilaksanakan dengan benar. Keadaan ini akan menimbulkan suatu disiplin yang berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.
2. Tanggung Jawab pada Perusahaan
Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan

pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan.

3. Kemauan untuk Bekerja Sama
Bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja.
4. Rasa Memiliki
Adanya rasa memiliki diantara pegawai perusahaan akan mendorong pegawai untuk peduli bertanggung jawab terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan
Perusahaan harus mampu menghadapi kenyataan bahwa pegawainya datang setiap hari untuk bekerja sama keseluruhan dalam pekerja.

2.1.2 Rotasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi kerja adalah pemindahan pegawai dari satu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan lain yang setara dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menghindari kejenuhan kerja, meningkatkan pengalaman, serta mengembangkan kemampuan pegawai dalam berbagai bidang pekerjaan." Edwan, (2021:21)

Rotasi kerja merupakan desain pekerjaan dengan pendekatan secara luas yang digunakan oleh banyak instansi diberbagai tingkat hirarkis. Selain itu rotasi pekerjaan juga digunakan jika kegiatan tertentu tidak lagi menantang, pegawai tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain pada tingkat yang sama dan mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Rotasi kerja menurut Robbins dan judge yakni pergantian periodik seorang pegawai dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktivitas tidak lagi menantang, pegawai tersebut dipindah ke pekerjaan lain, Kaymaz (2020:43).

Rotasi kerja adalah perubahan periodik pegawai dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganeekaragaman kegiatan pegawai, Robbins dalam Edwan (2021:23).

Rotasi kerja adalah mutasi personal yang dilakukan tanpa menimbulkan perubahan dalam gaji atau pangkat atau dengan golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan, Wahyudi (2021:56).

Rotasi Kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja merupakan perpindahan tugas dan tanggung jawab pegawai sebagai upaya organisasi dalam mengurangi kebosanan dan kelelahan pegawai yang disebabkan oleh pekerjaan yang terspesi, Holle (2020).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Menurut Robbins (2021) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi kerja yaitu :

1. Permintaan sendiri Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan. Rotasi permintaan sendiri ini pada umumnya hanya kepada jabatan yang peringkatnya sama baiknya, artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Cara pegawai itu mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasan kepada pimpinan organisasi yang bersangkutan. Adapun alasan-alasan adalah sebagai berikut :
 - a. Kesehatan, fisik dan mental pegawai bisa kurang mendukung untuk melaksan pekerjaan, misalnya pegawai yang minta dirotasikan dari dinas luar/lapangan kedinas kantor/dalam.
 - b. Keluarga, kepentingan pegawai akan hubungan keluarganya yang memaksanya untuk bertugas satu daerah dengan keluarganya, misalnya harus merawat orang tua yang sudah lanjut usia
 - c. Kerjasama, hubungan kerja dengan pegawai lain maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga diperlukan suatu penyesuaian ataupun perubahan posisi kerja, misalnya seorang pegawai yang tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perkelahian.
2. Alih Tugas Produktif (ATP)
 Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai yang

bersangkutan jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alih tugas produktif ini didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja pegawai yang berprestasi baik di promosikan, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan. Alasan lain alih tugas produktif (*production transfer*) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin pegawai

2.1.2.3 Indikator Rotasi Kerja

Rotasi kerja memiliki dimensi dan indikator menurut Edwan (2021) adalah antara lain:

1. Pengalaman
Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya Rotasi kerja, karena pengalaman pegawai akan mempengaruhi dengan hasil kerja pegawai. Apabila pegawai tidak memiliki pengalaman, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.
2. Pengetahuan
Tolak ukur lain untuk dilakukan Rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan pegawai. Semakin rendahnya pengetahuan pegawai akan membuat perusahaan atau organisasi mencari cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara ialah dengan rotasi kerja.
3. Kebutuhan
Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba pegawai mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi pegawainya.
4. Prestasi kerja
Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama layak tidaknya Rotasi kerja. Apabila pegawai memiliki prestasi kerja yang kurang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga pegawai tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai dengan pegawai tersebut.
5. Tanggung jawab
Tanggung jawab juga merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila pegawai tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka pegawai tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatannya yang baru.

Beberapa indikator mutasi kerja menurut Ambarita (2021) yaitu :

1. Kesuaian Jabatan, yaitu penempatan pegawai sesuai dengan jabatan yang lama sebelum dilaksannya rotasi kerja.

2. Frekuensi Mutasi, yaitu tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi.
3. Tanggung jawab, yaitu pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya serta segala keputusan yang diambil sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berikut ini dimensi dan indikator dari variabel rotasi menurut Ortega (2021) di antaranya adalah:

1. Proses rotasi sebagai tambahan kemampuan, maksudnya yaitu bahwa rotasi dapat memberikan kemampuan lain bagi pegawai itu sendiri. Adapun indikator penelitiannya: kemampuan kerja baru dan variasi pengalaman.
2. Rotasi merupakan tambahan pengetahuan pegawai, yaitu sebagai proses peningkatan/penambahan pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator penelitiannya: pengetahuan jenis pekerjaan dan keterampilan kerja.
3. Rotasi merupakan salah satu cara untuk mengatasi tingkat kejenuhan dalam bekerja, yaitu upaya untuk meminimalisir tingkat kejenuhan yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja. Adapun indikator penelitiannya: mengurangi rasa jenuh dan mengetahui pekerjaan baru.

2.1.3 Sistem Reward

2.1.3.1 Pengertian Sistem Reward

Sistem *reward* adalah merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang oleh perusahaan agar mereka dapat bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, Sari et al., (2023)

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh pegawai melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan, menurut Moorhead & Griffin, (2020;45)

Reward sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan, Fitri dkk, (2022:56)

Adapun menurut Fahmi, (2020:64) “*Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”.

Reward yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif, Simamora (2020:15)

system Reward adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas prestasi kerja mereka dalam bentuk finansial atau non-finansial untuk mendorong produktivitas kerja dan loyalitas, Hasibuan (2021”41).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Reward

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (*reward*) menurut nawawi (2021:317); yaitu :

1. Kompetisi/persaingan eksternal (external competitiveness) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.
2. Kontribusi pegawai (employee contribution) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
3. Administrasi (administration) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer

dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

2.1.3.3 Indikator Sistem Reward

Menurut Sari *et al.*, (2023) menjelaskan terdapat 4 Indikator yang dapat digunakan untuk menilai *reward* yaitu:

1. Gaji dan bonus merupakan tambahan dari upah yang diterima pegawai setiap bulannya karena kinerjanya bagus dan mencapai target tertentu.
2. Kesejahteraan untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pegawai kepada pegawai lainnya. dengan tujuan memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai, medisiplin kerja gairah kerja disiplin dan produktifitas kerja bagi pegawai.
3. Pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan ditempat kerja mereka bekerja.
4. Penghargaan psikologis dan sosial, merupakan penghargaan intrinsik yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat. Sedangkan penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi, dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.
5. Tunjangan
Tunjangan merupakan suatu komponen berupa imbalan jasa dan penghasilan yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dengan menghitung berat atau ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai.

Menurut Kadarisman (2021:122) terdapat beberapa indikator dari reward, yaitu :

1. Upah
Upah merupakan sebuah bentuk balas jasa untuk dibayarkan atau diberikan kepada seorang pekerja harian yang memiliki pedoman atas kesepakatan atau perjanjian yang disepakati dalam membayarnya.
2. Gaji
Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk konsekuensi yang sudah memberikan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi. Gaji pada umumnya berlaku bagi beberapa tarif bayaran yaitu, mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
3. Insentif
Insentif merupakan bentuk dari pembayaran secara langsung berdasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai bentuk pembagian atas keuntungan pegawai karena peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.

4. Penghargaan Interpersonal
Diberikan pada seorang manajer yang dirasa mampu dalam memberikan kinerja yang maksimal dan baik sehingga dengan hal tersebut tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Promosi
Dengan diadakannya promosi bisa dijadikan salah satu bentuk untuk memberikan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada seorang manajer atau pegawai yang mampu dalam meningkatkan kinerja dan juga kemampuannya sehingga dengan hal tersebut dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

Menurut Sabri (2023) ada empat indikator pemberian system reward, yaitu:

1. Pujian adalah satu bentuk ganjaran yang paling mudah dilakukan, karena hanya berupa kata-lata seperti baik sekali, bagus, atau bisa juga berupa kata-kata sugestif seperti “Lain kali hasilnya pasti akan lebih bagus lagi” dan sebagainya.
2. Reward (ganjaran) yang berupa penghormatan ini dapat berbentuk dua macam pula. Pertama, berbentuk semacam penobatan, yaitu yang mendapat ganjaran mendapat kehormatan diumumkan dan ditampilkan di hadapan teman-teman sekelasnya atau sesekolah. Kedua, penghormatan yang berbentuk pemberian kekuasaan atau kesempatan untuk melakukan sesuatu, misalnya, kepada yang berhasil menyelesaikan tugas yang sulit, disuruh mengerjakannya di papan tulis supaya dilihat teman-temannya.
3. Hadiah ialah reward yang diberikan dalam bentuk barang, atau keperluan alat-alat sekolah seperti: buku, pensil, pulpen, penggaris dan sebagainya. Ganjaran dalam bentuk ini sering mendatangkan pengaruh negative pada belajar yaitu bukan lagi belajar karena ingin mendapat pengetahuan, tetapi semata-mata karena ingin mendapatkan hadiah, akibatnya apabila dalam belajar tidak memperoleh hadiah maka akan malas dalam belajarnya.
4. Tanda penghargaan adalah bentuk reward yang bukan dalam bentuk barang tetapi dalam surat keterangan atau sertifikat sebagai symbol tanda penghargaan yang diberikan atas prestasi yang dicapai oleh didik. Tanda penghargaan ini sering disebut reward simbolis. Pada umumnya reward simbolis ini besar sekali pengaruhnya terhadap kehidupan pribadi sehingga dapat menjadi pendorong bagi perkembangan selanjutnya

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh (Nurdiana, 2024) yang berjudul Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kondisi Psikologis Terhadap Loyalitas Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Barat)”. Berdasarkan uji

hipotesis rotasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Artinya jika rotasi kerja dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan loyalitas pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Barat kondisi psikologis pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Barat termasuk kategori baik. Selanjutnya berdasarkan uji hipotesis kondisi psikologis berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.

Penelitian oleh (Amelia, 2023) Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Sistem Reward Terhadap Loyalitas Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pt. Pegadaian Cabang Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi jabatan dan sistem reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, rotasi jabatan dan sistem reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dan motivasi kerja memiliki peran sebagai mediasi rotasi jabatan dan sistem reward terhadap loyalitas pegawai.

(Asnonia Patricia Daeli, 2023) Pengaruh Promosi Jabatan, Reward Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Bank Bri Cabang Tondano. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai, reward memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai, dan stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.

(Andriansyah, 2022) Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Reward Sistem Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Dimediasi oleh Motivasi Kerja Studi Pada Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan

bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi. Dan Reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi.

Penelitian (Hanik Fitriani, 2021). Pengaruh Rotasi kerja Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kc Tulungagung Sudirman, Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang berupa data yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan data sekunder

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kondisi Psikologis Terhadap Loyalitas Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Barat)”. Nurdiana (2024)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Berdasarkan uji hipotesis rotasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Artinya jika rotasi kerja dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan loyalitas pegawai di psikologis pegawai t termasuk kategori baik. Selanjutnya berdasarkan uji hipotesis kondisi psikologis berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.	• Loyalitas Pegawai • Rotasi Kerja	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • Kondisi Psikologis

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Sistem Reward Terhadap Loyalitas Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian Cabang Banda Aceh. Amelia (2023)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi jabatan dan sistem reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, rotasi jabatan dan sistem reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dan motivasi kerja memiliki peran sebagai mediasi rotasi jabatan dan sistem reward terhadap loyalitas pegawai.	• Rotasi Jabatan • Sistem Reward • Loyalitas Pegawai	• Variabel Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • Motivasi kerja
3	Pengaruh Promosi Jabatan, Reward Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT. Bank Bri Cabang Tondano. Pengaruh Sistem Asnonia Patricia Daeli (2023)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai, reward memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai, dan stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.	• Sistem Reward • Loyalitas Kerja Pegawai	• Variabel Kecerdasan Spiritual • Lokasi Penelitian • Sampel Penelitian • Promosi Jabatan • Stres Kerja
4	Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Reward Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Dimediasi oleh Motivasi Kerja Studi Pada Kejaksan Tinggi Kepulauan Riau.	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Motivasi berpengaruh	• Rotasi Kerja • Sistem Reward • Loyalitas Pegawai	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • Motivasi kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Andriansyah (2022)		signifikan terhadap loyalitas pegawai. Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi. Dan Reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi.		
5	Pengaruh Rotasi kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kc Tulungagung Sudirman, Hanik Fitriani,. (2021).	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berorientasi prestasi tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, rotasi kerja berorientasi prestasi berpengaruh langsung terhadap loyalitas pegawai, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap loyalitas pegawai. Disiplin kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung rotasi kerja berorientasi prestasi terhadap loyalitas pegawai	• Rotasi Kerja • Loyalitas pegawai	• Variabel Disiplin kerja • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • Motivasi • Disiplin Kerja

Sumber : Penelitian Sebelumnya (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Rotasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Rotasi kerja dapat memengaruhi loyalitas pegawai karena pegawai yang diberikan kesempatan untuk berpindah peran atau posisi kerja cenderung memiliki

pengalaman yang lebih luas dan merasa diperhatikan oleh organisasi. Namun, jika rotasi dilakukan tanpa perencanaan dan tidak mempertimbangkan keahlian atau minat pegawai, hal ini bisa menimbulkan ketidakpuasan yang justru menurunkan loyalitas. Oleh karena itu, pelaksanaan rotasi kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan keterikatan pegawai dengan instansi.

2.3.2 Hubungan Sistem Reward terhadap Loyalitas Pegawai

Selain Rotasi Kerja, Sistem Reward juga turut andil dalam mendukung Loyalitas Pegawai pada sebuah perusahaan, karena Sistem Reward merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang dalam meningkatkan kinerja, (Ahmad Nastir, 2018).

2.3.3 Hubungan Rotasi Kerja dan Sistem Reward terhadap Loyalitas Pegawai

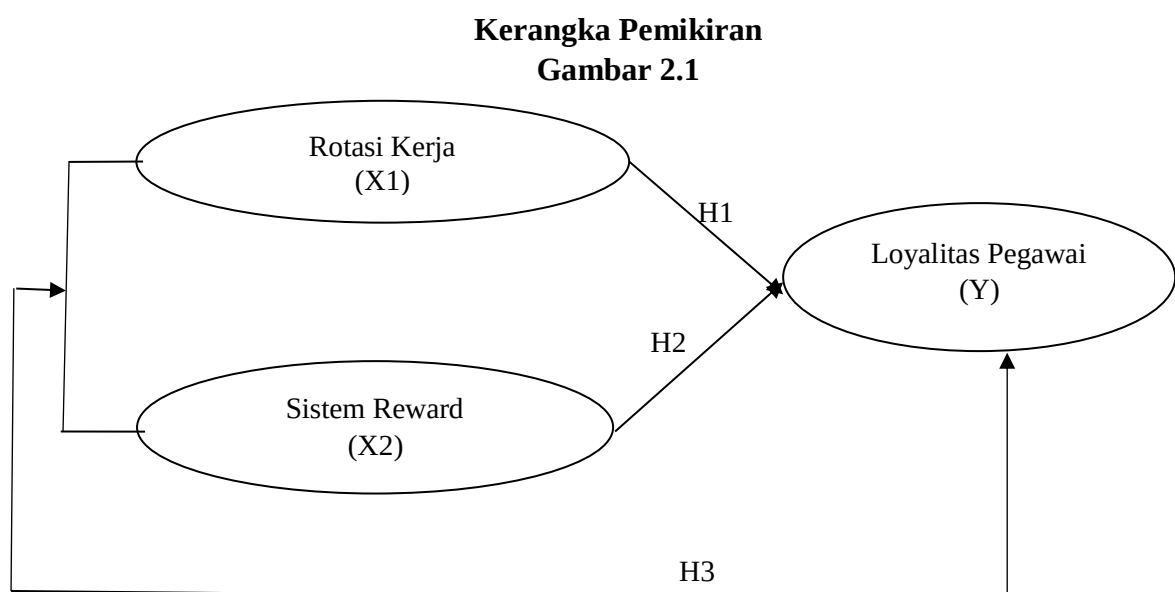
Loyalitas pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Pegawai yang loyal cenderung bekerja lebih produktif, berkomitmen tinggi, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan. Dua faktor yang berperan besar dalam meningkatkan loyalitas tersebut adalah rotasi kerja dan sistem reward.

Rotasi kerja adalah kebijakan perusahaan yang memindahkan pegawai dari satu posisi atau unit kerja ke posisi lain secara berkala. Tujuan utamanya adalah untuk mengembangkan keterampilan pegawai, mencegah kejenuhan kerja, dan memperluas wawasan pegawai terhadap operasional perusahaan secara

keseluruhan. Rotasi yang dilakukan dengan tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai merasa dipercaya dan diberi kesempatan untuk berkembang.

Sementara itu, sistem reward mencakup pemberian penghargaan baik dalam bentuk finansial (seperti bonus, insentif, kenaikan gaji) maupun non-finansial (seperti pengakuan, promosi, sertifikat, atau fasilitas kerja). Sistem reward yang adil dan transparan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik serta memperkuat rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.



Sumber : Dikembangkan Peneliti sebelumnya Nurdiana (2024) dan Amelia (2023), dan di tambahkan oleh Penulis (2025)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Rotasi kerja berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

H₂ : Diduga sistem reward berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

H₃ : Diduga Rotasi Kerja dan Sistem Reward berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2021:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi rotasi kerja dan sistem reward terhadap variabel dependen loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan, Sekaran, (2022:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal 27 Maret 2025 sampai dengan selesai.

Tabel 3.I
Proses Kegiatan Penelitian

No	NamaKegiatan	2025					
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pengamatan dan Observasi						
2	Tahap Penyusunan Proposal						
3	Tahap Perijinan						
4	Tahap Pengumpulan Data						
5	Tahap Analisis Data						
6	Seminar Proposal						
7	Revisi hasil seminar						
8	Tahap Olah Data						
9	Analisa Data						
10	Ujian Komprehensif						

3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2021) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kriteri	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, (2021:45)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Wibowo (2019:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar yang berjumlah 52 orang Pegawai, berikut tabel jumlah pegawai Kejaksaan Negeri Aceh Besar

Tabel 3.3
Daftar Jabatan Pegawai Kejaksaan Negeri Aceh Besar

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Kejaksaan Negeri (Kajari)	1
2	Kepala Sub Bagian Pembinaan	1
3	Kepala Seksi Intelijen	1
4	Kepala Seksi Tindak Pidana Umum	1
5	Kepala Seksi Tindak Pidana Khusus	1
6	Kepala Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara	1
7	Kepala Seksi Pengelolaan Barang Bukti	1
8	Jaksa Fungsional	6
9	Staf Tata Usaha	15
10	Staf Administrasi Umum	8
11	Pengolah Data dan Arsip	4
12	Pranata Komputer / Teknisi IT	2
13	Pengawal Tahanan (PTH) / Keamanan	5
14	Pengelola Penanganan Perkara	4
15	Total	52

Sumber : Struktur Organisasi Kejaksaan Negeri Aceh Besar (2025)

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2021:) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar yaitu sebanyak 52 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2022:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada pegawai Kejaksaan Negeri Aceh Besar. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Rotasi kerja, Sistem reward, terhadap loyalitas pegawai Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2022:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder

dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada pegawai Kejaksaan Negeri Aceh Besar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muhammad. (2021:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Loyalitas Pegawai (Y)	Loyalitas pegawai merupakan kesetiaan yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja, yang tercermin dari kesediaan pegawai untuk mentaati peraturan, menjaga nama baik organisasi, dan tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain." Saydam, (24:2022)	1. Ketaatan 2. Tanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran 5. Profesionalisme Saydam (2022)	1-5	Likert	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
2	Rotasi Kerja (X_1)	Rotasi kerja adalah pemindahan pegawai dari satu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan lain yang setara dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menghindari kejenuhan kerja, meningkatkan pengalaman, serta mengembangkan kemampuan pegawai dalam berbagai bidang pekerjaan. Edwan, (2021:21)	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Prestasi kerja 5. Tanggung jawab Edwan (2021)	1-5	Likert	B1-B5
3	Sistem Reward (X_2)	merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang oleh perusahaan agar mereka dapat bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sari <i>et al.</i> , (2021)	1. Gaji dan bonus. 2. Kesejahteraan. 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan social 5. Tunjangan Sari <i>et al.</i> , (2021)	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo (2019:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analisis*).

Model regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : = Loyalitas pegawai
 A = Konstanta
 b_1, b_2 = koefisien regresi
 X1 = Rotasi kerja
 X2 = Sistem reward
 e = Error term

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan

mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2021:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghozali (2021:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2021:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2021:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerans lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muhammad. (2021:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika

tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria loyalitas pegawai:

3.7.1. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2021:178) uji parsial atau biasa dikenal dengan uji t (t-test) merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho1: Rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar

Ha1: Rotasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Kejaksaan Negeri Aceh Besar

Ho2: Sistem reward tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar

Ha2 : Sistem reward berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2021:177) uji F ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria loyalitas pegawai pada tingkat signifikansi 5% adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho3: Rotasi kerja dan sistem reward tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar

Ha3: Rotasi kerja dan sistem reward berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kejaksaan Negeri Aceh Besar

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kejaksaan Negeri Aceh Besar

4.1.1 Profil Kejaksaan Negeri Aceh Besar

Kejaksaan Negeri Aceh Besar adalah salah satu unit pelaksana tugas Kejaksaan Republik Indonesia yang berada di wilayah hukum Kabupaten Aceh Besar, yang beralamat Jalan T. Bachtiar Panglima Polem, SH. 1, Kota Jantho, Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh, Indonesia. Kejaksaan ini bertanggung jawab langsung kepada Kejaksaan Tinggi Aceh, dan secara struktural berada di bawah Kejaksaan Agung Republik Indonesia.

Kejaksaan Negeri Aceh Besar merupakan lembaga penegak hukum di tingkat kabupaten yang memiliki tugas utama menjalankan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta fungsi-fungsi lain yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Wilayah hukum Kejaksaan Negeri Aceh Besar meliputi seluruh wilayah administratif Kabupaten Aceh Besar, termasuk daerah-daerah terpencil dan perbatasan dengan Kota Banda Aceh.

Kejaksaan Negeri Aceh Besar berkomitmen memberikan pelayanan hukum yang cepat, transparan, dan profesional, serta membuka ruang pengaduan masyarakat melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) dan layanan berbasis digital.

4.1.2 Visi dan Misi:

Visi:

Terwujudnya Kejaksaan Negeri Aceh Besar yang profesional, proporsional, dan akuntabel dalam menegakkan hukum serta menjunjung tinggi keadilan dan kebenaran.

Misi:

- Menyelenggarakan penegakan hukum yang adil, objektif, dan tidak diskriminatif.
- Meningkatkan pelayanan hukum kepada masyarakat.
- Mendorong terciptanya kepastian dan ketertiban hukum.
- Memberantas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).
- Mewujudkan tata kelola kelembagaan yang bersih dan transparan.

4.1.3 Tugas dan Fungsi:

Kejaksaan Negeri Aceh Besar memiliki tugas pokok melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas UU Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Adapun fungsi utamanya meliputi:

- Penuntutan terhadap perkara pidana umum dan pidana khusus.
- Pelaksanaan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.
- Penyidikan tindak pidana tertentu (seperti korupsi).
- Pelayanan hukum dan bantuan hukum kepada masyarakat.

- Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan.
- Pengamanan pembangunan strategis dan pemulihan aset.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Usia		
	a. 20-25 Tahun	3	5,8
	b. 26-31 Tahun	9	17,3
	c. 32-37 Tahun	9	17,3
	d. 38-43 Tahun	7	13,5
	e. 44-52 Tahun	15	28,8
	f. > 51 Tahun	9	17,3
Total		52	100,0
2.	Jenis kelamin		
	a. Pria	35	67,3
	b. Wanita	17	32,7
Total		52	100,0
3.	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	14	26,9
	b. Menikah	38	73,1
	c. Pernah Menikah	0	0
Total		52	100,0
4.	Pendidikan		
	a. SLTA	2	3,8
	b. Diploma (D3)	12	23,1
	c. Sarjana (S1)	33	63,5
	d. Pasca Sarjana (S2-S3)	5	9,6
Total		52	100,0
5.	Pendapatan		
	a. <Rp 2.500.000	2	3,8
	b. Rp 2.600.000.Rp 4.000.000	10	19,2
	c. Rp 4.100.000.Rp 5.500.000	22	42,3
	d. > Rp 5.500.000	18	34,6
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah, 2025

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 3 responden atau 5,8%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 17,3%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 17,3%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun sebanyak 7 responden atau 13,5%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 responden atau 28,8% dan yang berusia 51 tahun ke atas 12 responden atau 17,3%.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 35 responden atau 67,3% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 17 responden atau 32,7%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 14 responden atau 26,9% dan yang sudah menikah 38 responden atau 73,1%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 responden atau 3,8%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 12 responden atau 23,1%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 33 responden atau 63,5% dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 5 responden atau 9,6%..

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,8% dengan pendapatan perbulan sebesar di bawah Rp 2.500.000, bahwa sebanyak 10 responden atau 19,2% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000.Rp 4.000.000, sebanyak 22 responden atau 42,3% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000.Rp 5.500.000 dan sebanyak 18

responden atau 34,6% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson)*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap à Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 %. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279 dan pada nilai kritis 1 % , Menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, jika mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Ini berarti data yang diperoleh

adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=52)	Ket
1	A1	Y	0,805	0,279	Valid
2	A2		0,602	0,279	Valid
3	A3		0,348	0,279	Valid
4	A4		0,739	0,279	Valid
5	A5		0,477	0,279	Valid
6	B1	X ₁	0,836	0,279	Valid
7	B2		0,722	0,279	Valid
8	B3		0,886	0,279	Valid
9	B4		0,772	0,279	Valid
10	B5		0,711	0,279	Valid
11	C1	X ₂	0,743	0,279	Valid
12	C2		0,731	0,279	Valid
13	C3		0,626	0,279	Valid
14	C4		0,783	0,279	Valid
15	C5		0,634	0,279	Valid

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk

mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Loyalitas Pegawai (Y)	5	0,803	Handal
2.	Rotasi Kerja (X1)	5	0,910	Handal
3.	Sistem Reward (X2)	5	0,874	Handal

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

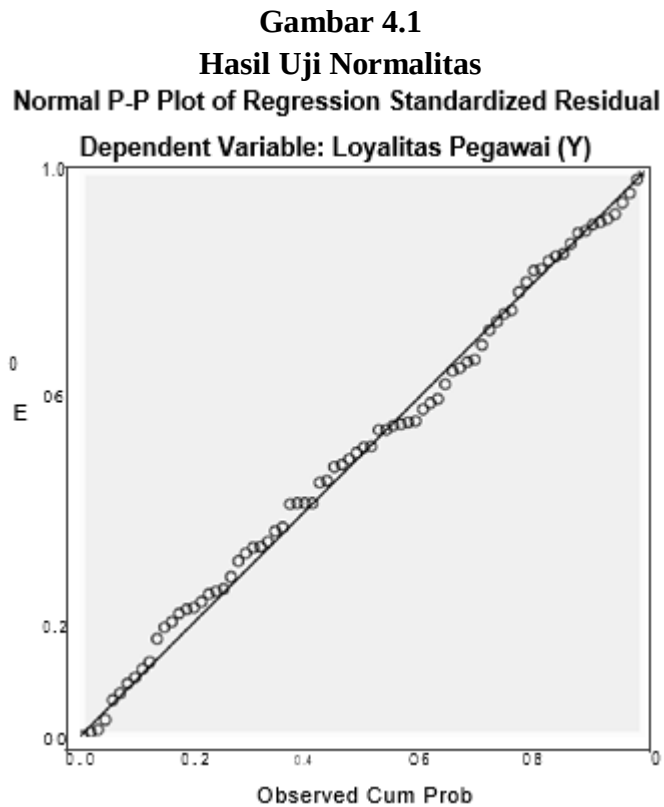
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Responden berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Loyalitas pegawai, Rotasi kerja dan Sistem reward seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik.titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1

berikut:



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi loyalitas pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Rotasi Kerja	0,903	1,108	Non Multikolinieritas
Sistem Reward	0,903	1,108	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

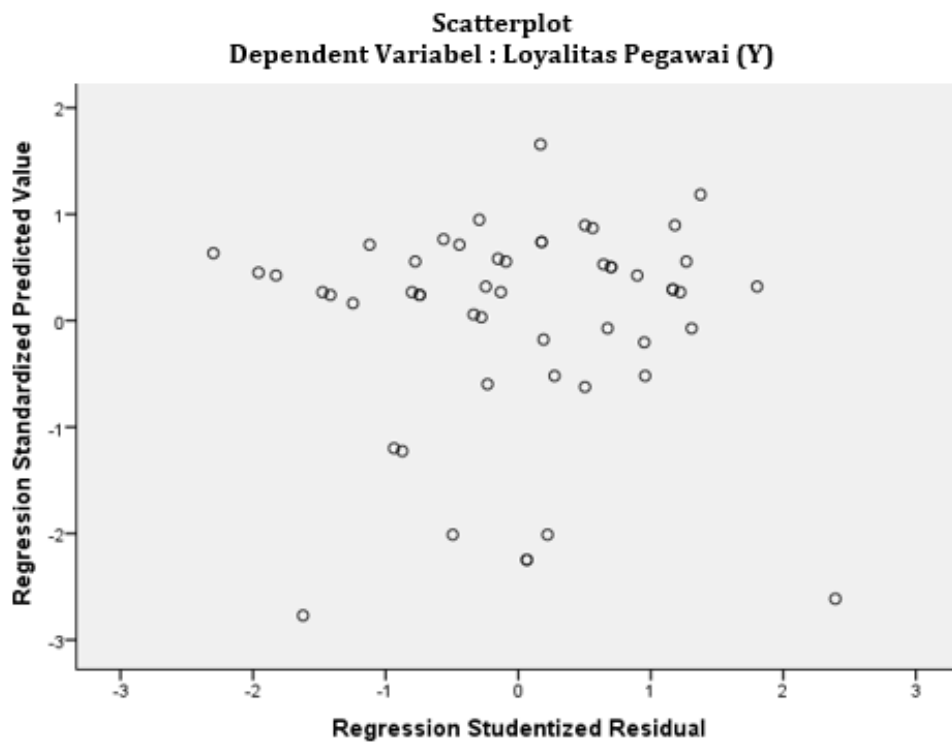
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada

Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel rotasi kerja (X_1) dan variabel sistem reward (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel (Y) loyalitas pegawai.

4.4.1 Variabel Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Loyalitas pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan	5	9,6	4	7,7	12	23,1	19	36,5	12	23,1	3,55
2	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan instansi	1	1,9	5	9,6	7	13,5	34	65,4	5	29,6	3,76
3	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	1	1,9	4	7,7	15	28,8	29	55,8	3	5,8	3,55
4	Saya selalu berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan instansi	6	11,5	1	1,9	23	44,2	17	32,7	5	9,6	3,26
5	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di instansi	00	0	1	1,9	10	19,2	18	34,6	23	44,2	5,21
Rata-rata keeseluruhan												3,87

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan Responden mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Responden merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan

instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Responden bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Responden selalu berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,27 dan responden bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di instansi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,21. Dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas pegawai mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,87 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel loyalitas pegawai.

4.4.2 Variabel Rotasi Kerja

Penjelasan responden tentang variabel Rotasi kerja terhadap Loyalitas pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Rotasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa rotasi kerja membantu saya memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas	1	1,9	8	15,4	7	13,5	31	59,6	5	9,6	3,60
2	Saya merasa lebih kompeten setelah menjalani rotasi kerja	2	3,8	2	3,8	21	40,4	25	48,1	2	3,8	3,40
3	Rotasi kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan instansi	6	11,5	0	0	6	11,5	24	46,2	16	30,8	3,85
4	Rotasi kerja memotivasi saya untuk bekerja lebih maksimal.	5	9,6	2	3,8	14	26,9	24	46,2	7	13,5	3,50

Lanjutan Tabel 4.6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Saya tetap berkomitmen menjalankan tanggung jawab di posisi baru hasil rotasi.	5	9,6	4	7,7	12	23,1	19	36,5	12	23,1	3,56
Rata-rata keseluruhan												3,59

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden merasa rotasi kerja membantu responden memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Responden merasa lebih kompeten setelah menjalani rotasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. Rotasi kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Rotasi kerja memotivasi responden untuk bekerja lebih maksimal dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 dan responden tetap berkomitmen menjalankan tanggung jawab di posisi baru hasil rotasi nilai rata-rata sebanyak 3,56. Dapat disimpulkan bahwa variabel Rotasi kerja responden mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,59 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Rotasi kerja.

4.4.3 Variabel Sistem Reward

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Sistem Reward dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Sistem Reward

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Instansi selalu memberi bonus sebagai tambahan dari gaji tetap	6	11,5	8	15,4	8	15,4	24	46,2	6	11,5	3,33
2	kesejahteraan pegawai dengan memberi uang kesejahteraan dalam bentuk barang dan uang.	3	5,8	5	9,6	11	21,2	26	50,0	7	213,5	3,56
3	Instansi selalu membuka peluang karir bagi pegawai untuk mendapatkan posisi pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik.	6	11,5	41	1,9	13	25,0	24	46,2	8	15,4	3,52
4	Instansi selalu memberikan penghargaan psikologis dalam bentuk pemberian kepercayaan	8	15,4	3	5,8	14	26,9	21	40,4	6	11,5	3,27
5	Tunjangan jabatan atau fungsi sesuai dengan peran saya	4	7,7	3	5,8	14	26,9	11	21,2	11	21,2	3,60
Rata.rata keseluruhan												3,46

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Instansi selalu memberi bonus sebagai tambahan dari gaji tetap dengan nilai rata-rata sebesar 3,33. kesejahteraan pegawai dengan memberi uang kesejahteraan dalam bentuk barang dan uang dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Instansi selalu membuka peluang karir bagi pegawai untuk mendapatkan posisi pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,52. Instansi selalu memberikan

penghargaan psikologis dalam bentuk pemberian kepercayaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,27 dan tunjangan jabatan atau fungsi sesuai dengan peran responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60. Dapat disimpulkan bahwa variabel SistemRreward responden mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,46 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Sistem reward.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa rotasi kerja (X_1) dan sistem reward (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Loyalitas Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,888	0,202	4,397	2,010	0,000
Rotasi kerja (X_1)	0,690	0,048	14,229	2,010	0,000
Sistem reward (X_2)	0,186	0,047	3,957	2,010	0,000

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,888 + 0,690X_1 + 0,186X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,888 artinya bila mana

Rotasi kerja (X_1) dan Sistem reward (X_2), dianggap konstan, maka loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar, adalah sebesar 0,888 pada satuan skala likert

- b. Koefisien regresi Rotasi kerja (X_1) sebesar 0,690. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Rotasi kerja secara relatif akan meningkatkan loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar sebesar 69% dengan asumsi variabel Sistem reward (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Sistem reward (X_2) sebesar 0,186. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Sistem reward akan meningkatkan loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar sebesar 18,6% dengan asumsi variabel Rotasi kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Rotasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar karena diperoleh koefisien regresi sebesar 69%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang

sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.827	.29990

a. Predictors: (Constant), Sistem reward (X₂), Rotasi kerja (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,913 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,3%. Artinya faktor rotasi kerja (X₁) dan sistem reward (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,827 artinya bahwa sebesar 82,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Rotasi kerja (X₁) dan Sistem reward (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 17,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, prestasi kerja dan etos kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh rotasi kerja dan sistem reward terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a

diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Rotasi Kerja (X_1)

Pengaruh Rotasi kerja (X_1) terhadap variabel loyalitas pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (14,229) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} atau menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa rotasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar, artinya kebijakan tentang variabel Rotasi kerja mempengaruhi Loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

2. Pengaruh Sistem Reward (X_2)

Pengaruh Sistem reward (X_2) terhadap variabel loyalitas pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 3,957 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010. oleh karena t_{hitung} (3,957) lebih besar dari t_{Tabel} (2,010) maka H_{a2} diterima atau H_{02} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem reward berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar, artinya Sistem reward berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Rotasi kerja dan Sistem reward secara simultan terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Rata-rata Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	6,437	2	3,218	122,949	3,187	,000 ^p
Residuan	0,723	49	0,015			
Total	7,160	51				

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 122,949 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (122,949) > F_{tabel} (3,187)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Rotasi kerja (X_1) dan Sistem reward (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa rotasi kerja dan sistem reward berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Nurdiana (2024), Amelia (2023) dan Asnonia Patricia Daeli (2023), karena variabel independen sistem reward dan rotasi kerja yang diteliti

sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (loyalitas pegawai).

Implikasi dalam penelitian ini yaitu perlunya rotasi kerja yang terencana, Rotasi kerja dapat meningkatkan loyalitas jika dilakukan secara terstruktur dan mempertimbangkan kompetensi, minat, serta kesiapan pegawai. Dengan adanya rotasi, pegawai tidak merasa stagnan, lebih terlatih secara multidisiplin, dan lebih memahami peran lembaga secara menyeluruh. Kejaksaan Negeri Aceh Besar dapat merumuskan kebijakan rotasi internal berkala yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan potensi pegawai.

Selain itu perlunya penerapan sistem reward yang adil dan transparan, reward tidak hanya berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup penghargaan psikologis seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier. Pemberian reward yang tepat akan menumbuhkan motivasi kerja dan rasa memiliki terhadap institusi. Diperlukan penyusunan pedoman sistem reward yang komprehensif bagi Kejaksaan Negeri Aceh Besar, termasuk insentif berbasis kinerja, penghargaan non-material, dan tunjangan kesejahteraan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar.
2. Sistem reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar.
3. Rotasi kerja dan Sistem Reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan agar untuk pegawai dan Kejaksaan Negeri Aceh Besar terus mendorong dan memfasilitasi budaya kerja yang tinggi loyalitasnya. Untuk itu, perlu dilakukan upaya penguatan nilai-nilai integritas, dedikasi, dan tanggung jawab melalui pelatihan, penghargaan, dan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, pegawai akan semakin termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal demi pencapaian visi dan misi instansi.
2. Diharapkan agar Kejaksaan Negeri Aceh Besar terus menerapkan dan

mengembangkan program rotasi kerja secara terencana. Rotasi kerja hendaknya dirancang tidak hanya sebagai bentuk pemindahan tugas, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap institusi.

3. Disarankan agar Kejaksaan Negeri Aceh Besar terus mempertahankan dan meningkatkan sistem reward tersebut. Pemberian penghargaan yang berimbang antara aspek finansial dan non-finansial perlu dijaga agar dapat memotivasi pegawai secara optimal. Selain itu, pengembangan jalur karir yang transparan dan terbuka akan mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen dan meningkatkan produktivitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nastir (2018) *Penerapan sistem reward dan recognition untuk meningkatkan produktivitas*. Journal of Mandalika Literature, 6(1), 508–520. <https://doi.org/10.36312/jml.v6i1.3889>
- Ambarita, J. A. (2021). *Pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 8(2).
- Amelia. (2023). *Pengaruh rotasi jabatan dan sistem reward terhadap loyalitas pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Pegadaian Cabang Banda Aceh* Skripsi, Universitas Syiah Kuala.
- Andriansyah. (2022). *Pengaruh rotasi jabatan dan sistem reward terhadap loyalitas pegawai dengan dimediasi oleh motivasi kerja: Studi pada Kejaksaan Tinggi Kepulauan Riau* Tesis, Universitas Terbuka.
- Arikunto, S. (2021). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnonia, P. D. (2023). *Pengaruh promosi jabatan, reward dan stres kerja terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Tondano* Skripsi, Universitas Negeri Manado.
- Citra Lola, M., & Fahmi, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Daeli, A. P. (2023). *Pengaruh promosi jabatan, reward dan stres kerja terhadap loyalitas kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Tondano* Skripsi, Universitas Negeri Manado.
- Edwan, C. H. (2021). *Pengaruh job rotation terhadap motivation dan dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Mashill Internasional Finance* [Skripsi, Universitas Bina Nusantara].
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi* (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.
- Fitri, Y. R., & Ain, S. Q. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi belajar siswa kelas IV sekolah dasar. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 4(1), 291–301.
- Ghozali, L., & Latan, H. (2021). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanik Fitriani. (2021). *Pengaruh rotasi kerja berorientasi prestasi dan motivasi terhadap loyalitas pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman* Skripsi, Universitas Islam Negeri Tulungagung.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi, Cetakan ke-13). Jakarta: Bumi Aksara.
- Holle, E. S. (2020). Pelayanan publik melalui electronic government: Upaya meminimalisir praktik maladministrasi dalam meningkatkan public service. *Sasi*, 17(3), 21–30.
- Kadarisman. (2021). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kadarwati. (2021). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Kaymaz. (2020). Pengaruh rotasi kerja, stres, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management*, 1(4), 1–10. <https://doi.org/10.3975/cagsb.2017.02.15>
- Marpaung, H. (2020). *Pengetahuan kepariwisataan*. Bandung: Arfino Raya.
- Mersiana, V. J. (2023). *Pengaruh rotasi kerja dan reward terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya*. COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 2(9), 1883–1901. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.575>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2020). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad. (2021). *Metodologi penelitian: Panduan praktis untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nawawi, H. (2021). *Instrumen penelitian bidang sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurdiana. (2024). *Pengaruh rotasi kerja dan kondisi psikologis terhadap loyalitas pegawai (Studi pada Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Barat)* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Bandung].
- Ortega, J. (2021). Faktor-faktor dalam rotasi jabatan (job rotation). Dalam Mansur, A. T. *Analisa pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Ditjen Pajak*.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi* (Jilid 1 & 2). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku organisasi* (Edisi 14). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

- Sabri, M. A. (2023). *Psikologi pendidikan berdasarkan kurikulum nasional*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Sari, E., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh pemberian reward, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Kereta Api Indonesia cabang Purwosari). *VALUE*, 4(1), 73–88.
- Sarwono, J. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saydam, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Human resources management): Suatu pendekatan mikro (Dalam tanya jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan keahlian* (Edisi 6, Buku 1, Cetakan ke-2). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, S. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2021). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Setiawan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi, S. (2021). Pengaruh rotasi kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3).
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Kuesioner Penelitian

PENGARUH ROTASI KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI ACEH BESAR

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Usia : ☐ 20-25 Tahun ☐ 32-37 Tahun ☐ 44-52 Tahun
☐ 26-31 Tahun ☐ 38-43 Tahun ☐ ≥ 51
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Status Perkawinan ☐ Belum Menikah ☐ Menikah ☐ Pernah Menikah
5. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Sarjana (S1)
☐ Diploma(D3) ☐ Pasca Sarjana (S2-S3)
6. Pendapatan : ☐ $\leq 2.500.000$ ☐ 4.100.000 - 5.500.000
☐ 2.600.000- 4.000.000 ☐ $\geq 5.500.000$

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju,

A. Loyalitas Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Responden mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan					
2	Responden merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan instansi					
3	Responden bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Responden selalu berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan instansi					
5	Responden bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di instansi					

B. Rotasi Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Responden merasa rotasi kerja membantu responden memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas					
2	Responden merasa lebih kompeten setelah menjalani rotasi kerja					
3	Rotasi kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan instansi					
4	Rotasi kerja memotivasi responden untuk bekerja lebih maksimal.					
5	Responden tetap berkomitmen menjalankan tanggung jawab di posisi baru hasil rotasi.					

C. Sistem Reward (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Instansi selalu memberi bonus sebagai tambahan dari gaji tetap					
2	kesejahteraan pegawai dengan memberi uang kesejahteraan dalam bentuk barang dan uang.					
3	Instansi selalu membuka peluang karir bagi pegawai untuk mendapatkan posisi pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik.					
4	Instansi selalu memberikan penghargaan psikologis dalam bentuk pemberian kepercayaan					
5	Tunjangan jabatan atau fungsi sesuai dengan peran responden					

Lampiran 2 Tabulasi Data (Jawaban Kuisisioner)

No	KARAKTERISTIK					Pernyataan					Y	Pernyataan					X1	Pernyataan					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	2	1	2	3	3	4	5	3	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	5	5	4.60
2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3.60	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	3	3	3.60
3	6	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3.40	5	4	4	4	3	4.00	3	4	3	3	4	3.40
4	5	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3.60	2	3	4	3	3	3.00	4	4	5	4	4	4.20
5	4	1	2	3	4	5	4	4	5	5	4.60	4	4	5	4	5	4.40	5	4	3	3	4	3.80
6	2	1	1	2	1	5	4	4	4	5	4.40	4	4	5	4	5	4.40	2	5	3	4	4	3.60
7	6	1	2	3	4	1	1	4	2	3	2.20	2	3	1	1	1	1.60	4	5	3	4	4	4.00
8	5	2	2	3	3	1	2	4	1	3	2.20	2	3	1	1	1	1.60	1	2	4	1	3	2.20
9	1	1	1	3	1	2	2	4	1	3	2.40	2	3	1	1	2	1.80	2	2	4	1	3	2.40
10	3	1	2	3	2	1	2	4	1	3	2.20	2	3	1	1	1	1.60	1	2	4	1	3	2.20
11	4	1	2	3	3	1	2	4	3	3	2.60	2	1	1	1	1	1.20	1	2	4	3	3	2.60
12	6	2	2	4	2	1	2	1	1	2	1.40	1	1	1	2	1	1.20	1	2	1	1	2	1.40
13	5	1	2	3	3	4	4	4	5	5	4.40	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	5	4.40
14	4	1	2	3	4	4	4	4	3	5	4.00	4	4	5	4	4	4.20	4	4	4	3	5	4.00
15	5	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3.40	3	3	3	3	3	3.00	3	4	3	3	4	3.40
16	3	1	2	3	3	5	5	5	4	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	4	5	4.80
17	1	1	2	3	3	3	3	4	3	5	3.60	3	3	5	4	3	3.60	3	3	4	3	5	3.60
18	2	1	1	2	3	4	4	4	4	5	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	5	4.20
19	6	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4.20	4	4	5	4	4	4.20	4	4	4	4	5	4.20
20	5	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3.20	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	3	3	3.60
21	3	1	1	3	2	4	4	3	3	5	3.80	4	4	5	4	4	4.20	4	5	3	4	4	4.00
22	4	1	2	3	4	2	4	2	1	4	2.60	2	2	3	3	2	2.40	2	5	3	4	4	3.60
23	5	1	2	4	4	3	4	2	3	5	3.40	4	4	4	4	3	3.80	5	4	3	3	4	3.80
24	3	1	2	3	2	4	4	3	3	5	3.80	4	4	4	3	4	3.80	4	4	5	4	4	4.20
25	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	3.40	4	4	5	5	3	4.20	3	4	3	3	4	3.40
26	1	2	1	3	2	4	3	4	5	3	3.80	4	3	4	5	4	4.00	1	1	4	2	3	2.20
27	3	1	1	2	2	3	4	3	3	4	3.40	3	4	4	5	3	3.80	4	4	3	4	3	3.60
28	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	5	4	4.40	4	4	5	4	4	4.20
29	4	2	2	3	2	5	4	3	3	3	3.60	4	3	4	2	5	3.60	4	3	4	4	4	3.80
30	5	1	2	2	3	2	5	3	4	4	3.60	5	4	4	4	2	3.80	3	4	4	5	3	3.80
31	5	2	2	3	3	4	5	3	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	5	5	4	4.40
32	5	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3.60	4	3	4	4	4	3.80	4	3	4	2	5	3.60
33	1	1	1	3	4	4	4	4	4	5	4.20	4	4	5	4	4	4.20	5	4	4	4	4	4.20
34	2	1	1	3	3	4	4	4	4	5	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
35	3	2	1	2	3	3	3	4	3	5	3.60	3	3	5	4	3	3.60	2	3	1	1	3	2.00
36	3	1	2	3	3	4	3	4	5	3	3.80	4	3	3	4	4	3.60	2	3	1	1	2	1.80
37	6	2	2	1	4	3	3	3	3	5	3.40	4	4	5	5	3	4.20	2	3	1	1	3	2.00
38	6	1	2	3	2	4	4	3	3	5	3.80	4	4	4	3	4	3.80	2	1	1	1	1	1.20
39	6	1	2	3	2	5	5	5	4	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	1	1	1	2	1	1.20
40	5	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3.40	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	5	4.20
41	5	1	2	3	3	4	4	4	3	5	4.00	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	4	5	4.40
42	2	2	1	1	3	4	4	4	5	5	4.40	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3	1	2.60
43	6	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4.20	4	3	4	3	5	3.80	5	5	5	5	5	5.00
44	6	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4.20	4	3	4	3	5	3.80	3	3	5	4	4	3.80
45	3	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4.20	5	3	4	3	5	4.00	4	4	4	4	4	4.00
46	4	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4.20	4	3	4	3	5	3.80	4	4	4	4	4	4.00
47	4	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4.20	4	3	4	3	5	3.80	4	4	4	4	4	4.00
48	1	2	1	2	4	5	4	4	3	4	4.00	3	3	4	3	5	3.60	4	3	2	3	2	2.80
49	2	1	1	2	2	5	4	4	4	5	4.40	4	4	5	4	5	4.40	4	5	4	5	1	3.80
50	5	1	2	3	4	3	4	2	3	5	3.40	4	4	4	4	3	3.80	3	3	3	3	3	3.00
51	5	2	2	3	4	2	4	2	1	4	2.60	2	2	3	3	2	2.40	4	4	4	4	3	3.80
52	2	2	1	2	3	4	4	3	3	5	3.80	4	4	5	4	4	4.20	2	3	3	3	3	2.80

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	3	5.8	5.8	5.8
26-31 tahun	9	17.3	17.3	23.1
32-37 tahun	9	17.3	17.3	40.4
38-43 tahun	7	13.5	13.5	53.8
44-50 tahun	15	28.8	28.8	82.7
> 51 tahun	9	17.3	17.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	35	67.3	67.3	67.3
Wanita	17	32.7	32.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	14	26.9	26.9	26.9
Menikah	38	73.1	73.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	2	3.8	3.8	3.8
Diploma	12	23.1	23.1	26.9
Sarjana	33	63.5	63.5	90.4
Pasca Sarjana	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < Rp. 2.500.000	2	3.8	3.8	3.8
Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	10	19.2	19.2	23.1
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	22	42.3	42.3	65.4
>Rp. 5.500.000	18	34.6	34.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Loyalitas Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.6	9.6	9.6
	TS	4	7.7	7.7	17.3
	KS	12	23.1	23.1	40.4
	S	19	36.5	36.5	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	5	9.6	9.6	11.5
	KS	7	13.5	13.5	25.0
	S	34	65.4	65.4	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	4	7.7	7.7	9.6
	KS	15	28.8	28.8	38.5
	S	29	55.8	55.8	94.2
	SS	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	TS	1	1.9	1.9	13.5
	KS	23	44.2	44.2	57.7
	S	17	32.7	32.7	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	10	19.2	19.2	21.2
	S	18	34.6	34.6	55.8
	SS	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Rotasi Kerja (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	8	15.4	15.4	17.3
	KS	7	13.5	13.5	30.8
	S	31	59.6	59.6	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	2	3.8	3.8	7.7
	KS	21	40.4	40.4	48.1
	S	25	48.1	48.1	96.2
	SS	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	KS	6	11.5	11.5	23.1
	S	24	46.2	46.2	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.6	9.6	9.6
	TS	2	3.8	3.8	13.5
	KS	14	26.9	26.9	40.4
	S	24	46.2	46.2	86.5
	SS	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.6	9.6	9.6
	TS	4	7.7	7.7	17.3
	KS	12	23.1	23.1	40.4
	S	19	36.5	36.5	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Sistem Reward (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	TS	8	15.4	15.4	26.9
	KS	8	15.4	15.4	42.3
	S	24	46.2	46.2	88.5
	SS	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.8	5.8	5.8
	TS	5	9.6	9.6	15.4
	KS	11	21.2	21.2	36.5
	S	26	50.0	50.0	86.5
	SS	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	TS	1	1.9	1.9	13.5
	KS	13	25.0	25.0	38.5
	S	24	46.2	46.2	84.6
	SS	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	15.4	15.4	15.4
	TS	3	5.8	5.8	21.2
	KS	14	26.9	26.9	48.1
	S	21	40.4	40.4	88.5
	SS	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.7	7.7	7.7
	TS	3	5.8	5.8	13.5
	KS	14	26.9	26.9	40.4
	S	20	38.5	38.5	78.8
	SS	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Loyalitas Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.56	1.211	52
A2	3.71	.848	52
A3	3.56	.802	52
A4	3.27	1.069	52
A5	4.21	.825	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14.75	6.544	.805	.685
A2	14.60	9.187	.602	.763
A3	14.75	10.544	.348	.827
A4	15.04	7.528	.739	.712
A5	14.10	9.853	.477	.796

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.31	13.002	3.606	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		132.615	51	2.600	12.180	.000
Within People	Between Items	24.985	4	6.246		
	Residual	104.615	204	.513		
	Total	129.600	208	.623		
Total		262.215	259	1.012		

Grand Mean = 3.87

Lampiran 8 Reliability & Validitas Rotasi Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.60	.934	52
B2	3.44	.802	52
B3	3.85	1.211	52
B4	3.50	1.094	52
B5	3.56	1.211	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14.35	14.035	.836	.880
B2	14.50	15.549	.722	.904
B3	14.10	11.893	.886	.865
B4	14.44	13.389	.772	.890
B5	14.38	13.065	.711	.907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.94	20.761	4.556	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	211.765	51	4.152	3.363	.011
	Residual	5.023	4	1.256		
	Total	76.177	204	.373		
	Total	81.200	208	.390		
Total		292.965	259	1.131		

Grand Mean = 3.59

Lampiran 9 Reliability & Validitas Sistem Reward (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.31	1.213	52
C2	3.56	1.037	52
C3	3.52	1.146	52
C4	3.27	1.223	52
C5	3.60	1.125	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	13.94	13.820	.743	.837
C2	13.69	15.041	.731	.842
C3	13.73	15.103	.626	.865
C4	13.98	13.470	.783	.826
C5	13.65	15.172	.634	.863

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.25	21.995	4.690	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	224.350	51	4.399	2.123	.079
	Residual	4.715	4	1.179		
	Total	113.285	204	.555		
	Total	118.000	208	.567		
Total		342.350	259	1.322		

Grand Mean = 3.46

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Reward (X2), Rotasi Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.827	.29990

a. Predictors: (Constant), Sistem Reward (X2), Rotasi Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.116	2	11.058	122.949	.000 ^b
	Residual	4.407	49	.090		
	Total	26.523	51			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Sistem Reward (X2), Rotasi Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.888	.202		4.397	.000
	Rotasi Kerja (X1)	.690	.048	.872	14.229	.000
	Sistem Reward (X2)	.186	.047	.212	3.957	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Pegawai (Y)	3.8715	.72115	52
Rotasi Kerja (X1)	3.5885	.91129	52
Sistem Reward (X2)	3.4600	.93798	52

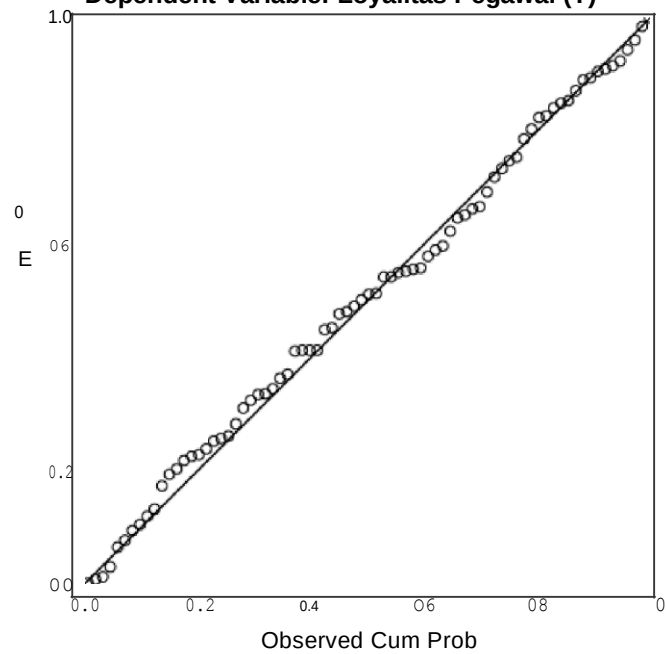
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rotasi Kerja (X1)	.903	1.108
	Sistem Reward (X2)	.903	1.108

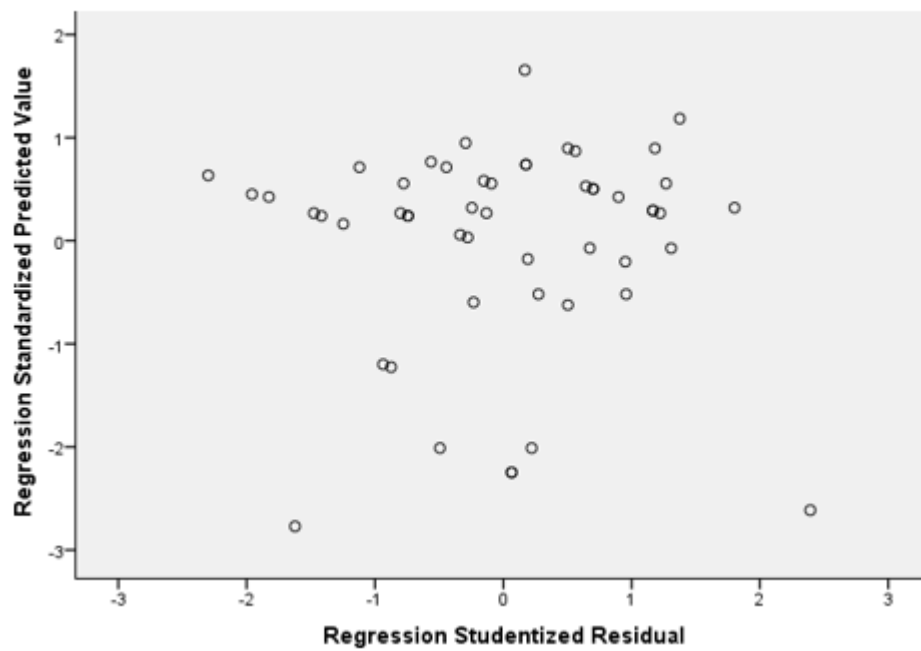
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)



Scatterplot Dependent Variabel : Loyalitas Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	77	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel