

Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok

Puput Widyaningsih^{1*}, Syahrial Adin², Yulia Mujiaty³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: puputwidya30@email.com

Abstract. Human Resources are a key factor in determining the success of an organization. To improve employee performance, proper management is required, including job rotation and the enforcement of work discipline. This study aims to determine the influence of job rotation and work discipline on employee performance at the investment and one-stop integrated service office of Depok city. This research uses a quantitative approach using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed to 59 respondents who are employees at the agency. The data analysis techniques used include data quality testing, assumption tests, hypothesis testing, and the coefficient of determinasi. The result showed that job rotation has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work discipline also has a significant positive effect on performance. Simultaneously, both independent variables show a significant influence on employee performance. Based on these results, it can be concluded that proper implementation of job rotation and improved work discipline can make a real contribution to enhancing employee performance in the institution.

Keywords: Employee Performance; Integrated Services; Investment Office; Job Rotation; Work Discipline.

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan pengelolaan yang tepat, salah satunya melalui rotasi kerja dan penerapan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik Sampling Jenuh. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 59 responden yang merupakan pegawai dinas tersebut. Hasil kuesioner tersebut kemudian diolah menggunakan software SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan meliputi, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan disiplin kerja yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan rotasi kerja yang tepat dan peningkatan kedisiplinan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Kata kunci: Dinas Penanaman Modal; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Pelayanan Terpadu; Rotasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Lembaga pemerintahan di era globalisasi yang terus berkembang pesat menuntut untuk terus melakukan pembenahan serta meningkatkan kualitas layanan publik. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang efisien, transparan, dan akuntabel, mendorong pemerintah untuk menghadirkan berbagai inovasi dalam pelaksanaannya, suatu instansi yang memiliki peran strategis dalam hal ini ialah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Depok. Lembaga ini berfungsi sebagai jembatan antara pemerintah dengan pelaku usaha, serta memikul tanggung jawab besar dalam menciptakan kemudahan dalam berinvestasi dan memberikan layanan publik yang optimal. Oleh karena itu, DPMPTSP menuntut untuk menjalankan tugasnya secara maksimal. Guna mendorong

pertumbuhan ekonomi yang baik ditingkat daerah maupun nasional, DPMPTSP perlu menjadi motor penggerak dalam reformasi birokrasi, khususnya dibidang perizinan dan investasi.

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditentukan untuk jenis pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan menjadi suatu elemen penting yang mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, perlu diidentifikasi aspek-aspek yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DPMPTSP, diantaranya rotasi kerja dan disiplin kerja.

Rotasi pekerjaan ialah proses perpindahan pegawai ke posisi kerja yang memiliki tanggung jawab cakupan tugas yang berbeda, dengan tujuan mengurangi kejenuhan serta mencegah menurunnya tingkat produktivitas karyawan (Firman et al., 2022). Rotasi pekerjaan ialah suatu upaya untuk mengurangi rasa jenuh, mengembalikan semangat kerja, serta memperluas keterampilan dan pengalaman karyawan, sehingga memungkinkan rekan kerja lain untuk menggantikan tugas-tugasnya ketika karyawan tersebut tidak hadir (Nasution et al., 2022). Penerapan rotasi ini bertujuan untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi secara lebih efektif.

Tingkat kedisiplinan kerja yang optimal diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja serta mutu layanan yang disampaikan oleh para pegawai. Pegawai yang memiliki sikap disiplin biasanya lebih tanggap dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga bisa berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Wau et al., 2021) Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan menerima sanksi jika melanggar.

Disiplin ialah faktor penting yang memicu produktivitas kerja karyawan untuk bekerja dengan tertib, baik secara individu maupun kelompok, serta membantu membentuk kebiasaan mematuhi aturan. Disiplin juga menjadi faktor utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

Dalam upaya meningkatkan pelayanan publik, kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Depok menjadi aspek penting. Namun, masih ditemukan adanya permasalahan seperti penempatan pegawai yang kurang sesuai serta tingkat kedisiplinan yang belum konsisten. Kondisi ini mempengaruhi efektivitas dan kinerja kerja karyawan. Fenomena tersebut mendorong perlunya penelitian guna mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja serta rotasi kerja terhadap kinerja pekerja di instansi tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh disiplin kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja pekerja. Studi oleh (Purnama Jane et al., 2023)

disiplin kerja dan rotasi kerja berpengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja pekerja. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Barhaman et al., 2023) mengungkapkan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pekerja. Dan studi oleh (Khairani et al., 2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena dari beberapa penelitian hasilnya tidak konsisten, maka dengan ini menunjukkan adanya gap research atau kesenjangan yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dengan mempertimbangkan konteks organisasi, karakteristik responden, dan pendekatan analisis yang digunakan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan hasil ini menimbulkan kesenjangan penelitian yang perlu di tinjau lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi tertentu yang mempunyai karakteristik yang bervariasi. Oleh karena itu, studi ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok, sebagai kontribusi untuk memberikan data yang relevan sebagai dasar pengambilan keputusan pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan baru dan mendalam terkait faktor – faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik dan dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen SDM di sektor publik dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang terintegrasi yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja serta produktivitas organisasi melalui tata kelola yang efektif terhadap SDM. Menurut (Tiffani et al., 2024), MSDM mencakup berbagai kegiatan yang meliputi perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan hubungan kerja yang harmonis. Dalam konteks ini, memegang peranan krusial dalam membentuk ekosistem kerja yang kondusif bagi kemajuan organisasi serta pengembangan inovasi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efisien

Rotasi Kerja

(Pranogyo et al., 2023) pekerjaan rotasi diartikan sebagai strategi untuk mengubah pekerjaan dari satu tugas ke tugas lain yang memiliki paparan dan tuntutan yang berbeda. Tujuannya adalah untuk mencegah kelebihan tugas pegawai. Sedangkan menurut

Sastrohadiwiryo menjelaskan bahwa rotasi kerja mencakup perubahan dalam tugas, tanggung jawab, dan status pegawai di dalam kondisi tertentu. Tujuan dari rotasi ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kepuasan mereka dalam bekerja (Safitri & Suherman, 2024).

Penerapan rotasi kerja yang baik dilakukan secara sistematis dan terencana. Perpindahan posisi sebaiknya tidak dilakukan secara acak, melainkan berdasarkan kebutuhan organisasi serta kesiapan dan potensi karyawan. Menurut (Hermawan, 2020), rotasi kerja sebaiknya dilakukan secara periodik untuk menjaga semangat kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memperluas pengalaman kerja sehingga pegawai dapat lebih memahami struktur dan dinamika organisasi secara menyeluruh. Selain itu, rotasi kerja juga dapat meningkatkan kerja sama antar bagian karena karyawan lebih memahami cara kerja dan tantangan unit lain

Secara umum, ciri-ciri utama dari rotasi kerja adalah terjadinya perpindahan posisi atau divisi dalam organisasi, adanya tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kemampuan adaptasi karyawan, serta penerapannya dilakukan dalam waktu atau periode tertentu secara sistematis. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti DPMPTSP, rotasi kerja dapat menjadi alat untuk mempercepat proses pembelajaran pegawai dalam menangani layanan publik yang beragam serta meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Indikator Rotasi Kerja

Ada beberapa indikator rotasi menurut (Aslichatin, 2020), yakni :

- 1 Pengalaman
- 2 Pengetahuan
- 3 Kebutuhan
- 4 Prestasi kerja
- 5 Tanggung jawab

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk perilaku dan sikap yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan seorang pegawai terhadap semua norma, kebijakan, dan peraturan yang berlaku dalam institusi. Disiplin bukan sekadar hadir tepat waktu atau mengikuti perintah atasan, melainkan menunjukkan tanggung jawab dan kesungguhan dalam menjalankan tugas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Menurut (Hafizh, 2021), disiplin kerja ialah kesanggupan individu untuk memenuhi semua norma dan aturan yang berlaku dalam suatu institusi serta menunjukkan loyalitas dalam bentuk perilaku kerja yang tertib, teratur, dan produktif.

Dalam konteks organisasi publik maupun swasta, disiplin kerja menjadi salah satu tolak ukur penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Pegawai yang didisiplin tinggi condong memperlihatkan kinerja yang konsisten, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi prosedur kerja secara menyeluruh. Disiplin kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga secara kolektif mampu menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan organisasi. Budaya kerja yang disiplin akan menumbuhkan kepercayaan antar pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta memperkuat pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno, ada 4 indikator disiplin kerja dijelaskan (Saswita, 2025), sebagai berikut :

- 1 Taat terhadap aturan waktu
- 2 Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3 Taat terhadap ketentuan perilaku dalam pekerjaan
- 4 Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas operasional tugas serta tanggung jawab dalam suatu institusi. Secara umum, kinerja bisa dimaknai sebagai output yang dihasilkan oleh individu dalam menjalankan fungsi pekerjaannya sesuai dengan target, tujuan, atau standar yang telah ditentukan oleh institusi. Menurut (Anwar et al., 2023), hasil penilaian kinerja pegawai menggambarkan tingkat pencapaian target kerja baik secara mutu maupun jumlah yang diperoleh dari pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan beban kerja yang menjadi kewenangannya. Artinya, kinerja bukan hanya soal seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga bagaimana mutu dari hasil pekerjaan tersebut.

Dalam sektor publik, termasuk di lingkungan DPMPTSP, kinerja pegawai memiliki implikasi langsung terhadap mutu pelayanan publik yang disediakan kepada warga. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan bisa menyediakan pelayanan yang transparan, tepat, serta cepat yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah. Oleh sebab itu, penting bagi institusi guna terus memantau serta mengevaluasi kinerja pegawai serta mengembangkan strategi untuk meningkatkannya, salah satunya melalui penerapan rotasi kerja yang tepat serta penegakan disiplin kerja yang konsisten.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Risma Fitri et al., 2021), kinerja individu bisa dinilai berdasarkan 6 kriteria yang berasal dari hasil pekerjaannya, yakni:

- 1 Kualitas
- 2 Kuantitas
- 3 Ketepatan waktu
- 4 Efektivitas
- 5 Kemandirian
- 6 Komitmen

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, dimana data disajikan dalam wujud numerik serta dianalisis memanfaatkan Teknik statistik. Metode kuantitatif disebut sebagai pendekatan tradisional, dikarenakan sudah dimanfaatkan cukup lama dan dianggap sebagai cara yang telah diuji untuk melakukan penelitian. Metode ini dianggap sebagai metode ilmiah dikarenakan mengikuti prinsip – prinsip ilmiah seperti sistematis, rasional, konkret, terukur, objektif. Selain itu, teknik ini disebut sebagai metode penemuan, sebab memungkinkan identifikasi dan pengembangan berbagai pengetahuan dan teknologi baru. Dikenal metode kuantitatif dikarenakan hasil kajian disajikan dalam bentuk numerik serta analisis dilakukan melalui statistik (Ghozali, 2018). Penelitian kuantitatif ini juga menilai data analisis statistik yang objektif dari jawaban pernyataan survei. Ini dilakukan terhadap populasi dan sampel menggunakan perhitungan ilmiah untuk menetapkan presentase dan frekuensi jawaban responden yang berkaitan dengan penelitian. Proses pengumpulan data ini dikenal sebagai penelitian kuantitatif

Teknik Pengumpulan

Data Dalam studi ini, penulis menerapkan metode pengambilan data kuesioner google form, yang dibagikan secara langsung kepada pegawai DPMPTSP Kota Depok. Cara pengumpulan informasi dengan menyebarkan kuesioner (serangkaian pertanyaan) kepada objek yang berfungsi sebagai responden dan sampel, guna memperoleh data yang akan menjawab permasalahan yang dibahas. Kueisioner ini mencakup daftar pernyataan mengenai informasi identitas responden serta pernyataan terkait dengan variabel yang dikaji, yaitu rotasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja pegawai.

Di studi ini, penulis memanfaatkan skala likert, yakni sebuah alat yang diterapkan guna menilai pandangan atau persepsi serta pendapat individu mengenai suatu objek, topik, atau fenomena tertentu. Skala likert berfungsi untuk mengubah variabel menjadi indikator sebagai dasar untuk menyusun pernyataan. Setiap jawaban pada instrument yang memakai skala likert mengandung tingkat dari sangat positif - sangat negatif (Sidik & Denok, 2021). Pernyataan disusun dalam bentuk kuesioner dan dinilai dengan memanfaatkan skala likert. Skala likert memiliki nilai dari 1 hingga 5.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas.

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
		Corrected Item Total Correction		
Rotasi Kerja (X1)	X1.1	0,475	0,256	VALID
	X1.2	0,580	0,256	VALID
	X1.3	0,475	0,256	VALID
	X1.4	0,633	0,256	VALID
	X1.5	0,531	0,256	VALID
	X1.6	0,661	0,256	VALID
	X1.7	0,630	0,256	VALID
	X1.8	0,604	0,256	VALID
	X1.9	0,488	0,256	VALID
	X1.10	0,529	0,256	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,638	0,256	VALID
	X2.2	0,667	0,256	VALID
	X2.3	0,675	0,256	VALID
	X2.4	0,829	0,256	VALID
	X2.5	0,766	0,256	VALID
	X2.6	0,779	0,256	VALID
	X2.7	0,607	0,256	VALID
	X2.8	0,714	0,256	VALID
	X2.9	0,749	0,256	VALID
	X2.10	0,717	0,256	VALID

	Y	0,604	0,256	VALID
	Y	0,484	0,256	VALID
	Y	0,741	0,256	VALID
	Y	0,744	0,256	VALID
Kinerja	Y	0,727	0,256	VALID
Pegawai(Y)	Y	0,715	0,256	VALID
	Y	0,715	0,256	VALID
	Y	0,349	0,256	VALID
	Y	0,763	0,256	VALID
	Y	0,704	0,256	VALID

Dapat dilihat dari tabel di atas, keseluruhan variabel yang di uji baik rotasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai semua data bersifat valid, ini bisa diperhatikan dari nilai r hitung variabel rotasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di atas r Tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Variabel Rotasi Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

a. Variabel rotasi kerja

Dilihat dari hasil *Cronbach alpha* diatas, dapat didapatkan nilai *Cronbach alpha* nya adalah 0,752 dengan 10 item, disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja menunjukkan skala yang reliabel.

Tabel 3. Variabel Disiplin Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

b. Variabel disiplin kerja

Dari hasil temuan di atas, didapatkan nilai *Cronbach alpha* nya ialah 0,891 dengan 10 item, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan data yang reliabel.

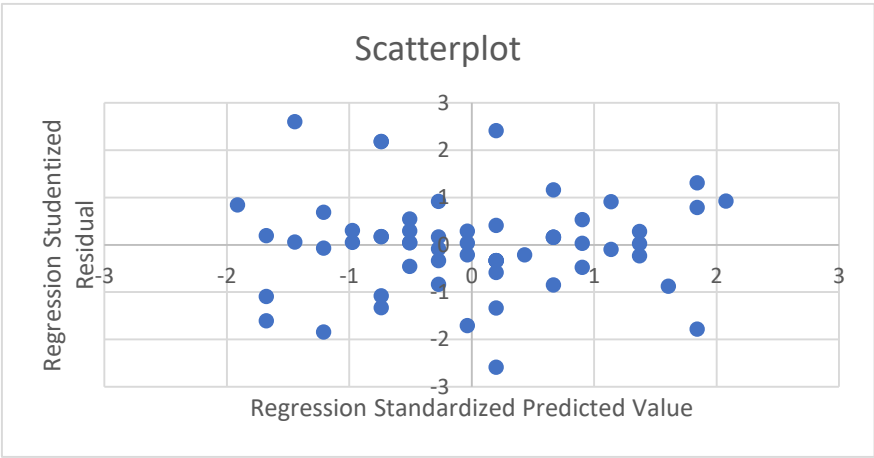
3. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98609991
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.055
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Mengacu pada tabel diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, bisa dilihat dari hasil signifikansinya $0,200 > 0,05$, maka bisa dikatakan data penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas.

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukan titik – titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, data penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, dan sudah memenuhi asumsi kesamaan variant (heteroskedastisitas).

c. Uji Multikolineritas

Tabel 5. Uji Multikolineritas.

		Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.638	4.260		1.324	.191		
	X1	.245	.102	.229	2.410	.019	.847	1.181
	X2	.593	.089	.636	6.678	.000	.847	1.181

a. Dependent Variable: Y

Mengacu pada hasil uji multikolineritas yang ditunjukkan pada gambar IV. 10, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel rotasi kerja dan disiplin kerja masing – masing yakni 0,847, dan skor VIF masing – masing sebesar 1.181. nilai tersebut memenuhi kriteria bebas multikolineritas. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel independen.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.638	4.260		1.324	.191
	Rotasi Kerja	.245	.102	.229	2.410	.019
	Disiplin Kerja	.593	.089	.636	6.678	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel diatas bisa dilihat *Unstandardized Coefficients* yang dapat menjelaskan persamaan uji regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,638 + 0,245 + 0,593$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,638 mengidentifikasi bahwa Ketika variabel rotasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai dasar sebesar 5,638.
2. Koefisien regresi rotasi kerja (X1) sebesar 0,245 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan rotasi kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,245 atau sebesar 24,5%, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Hal ini memandakan adanya hubungan positif antara rotasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,593 berarti setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,593 atau sebesar 59,3%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Hipotesis

1 Uji T

Tabel 7. Uji T.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.638	4.260		1.324	.191		
	X1	.245	.102	.229	2.410	.019	.847	1.181
	X2	.593	.089	.636	6.678	.000	.847	1.181

a. Dependent Variable: Y

Pada penelitian ini T tabel diketahui sebesar 2,0032, dilihat dari hasil uji T rotasi kerja memiliki skor signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ dan T hitung $2,410 > T$ tabel 2,0032, artinya rotasi kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Depok.

2 Uji F

Tabel 7. Uji F.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687.402	2	343.701	37.216	.000 ^b
	Residual	517.174	56	9.235		
	Total	1204.576	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Rotasi Kerja

Pada penelitian ini F tabel nya bernilai 3,15, nilai signifikan yang terdapat dari hasil uji F ini yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $37,216 > F$ tabel 3,16, menunjukkan bahwa rotasi kerja serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staf DPMPTSP Kota Depok

Uji Koefisien Determinasi

1 Variabel X1 Rotasi Kerja

Tabel 8. Variabel X1 Rotasi Kerja.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.229	.215	4.037
a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sesuai temuan hasil uji koefisien determinasi variabel X1 terhadap Y, diketahui bahwa R square sebesar 0,229 atau setara dengan 22,9%. Hasil ini memperlihatkan bahwa rotasi kerja memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap variabel Y, sisanya 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

2 Variabel X2 Disiplin Kerja

Tabel 9. Variabel X2 Disiplin Kerja.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.518	3.164
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Dari hasil koefisien determinasi variabel X2 terhadap Y, menunjukkan bahwa data R square senilai 0,526 atau setara dengan 52,6%, hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan lebih besar terhadap kinerja staf. Sisanya 47,4% didefinisikan oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Kerja X1 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari analisis uji T memperlihatkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Depok. Hal ini terbukti dengan skor signifikansi yang mencapai 0,019, yang lebih rendah dari batas signifikansi yang ditetapkan yakni 0,05 ($0,019 < 0,05$). Selain itu, skor T hitung yang senilai $2,410 > T$ tabel yang senilai 2,0032, ini menunjukkan bahwa rotasi kerja secara statistik memberikan dampak yang nyata terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Depok.

Dalam penelitian ini, mengungkapkan bahwa penerapan rotasi kerja di DPMPTSP Kota Depok memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat dalam rotasi

cenderung lebih fleksibel, memiliki keterampilan yang beragam, dan dapat memberikan kontribusi yang lebih efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, rotasi kerja dapat juga meningkatkan motivasi para pegawai, karena staf merasa dihargai serta disediakan peluang guna berkembang dalam karier mereka.

Hasil ini selaras dengan teori MSDM yang mengemukakan bahwa rotasi kerja dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pengalaman belajar. Dengan demikian, bisa disimpulkan rotasi kerja salah satu faktor penting yang bisa mendukung peningkatan kinerja pegawai, dan harus dikelola dengan baik agar pelaksanaannya sesuai dengan tujuan dari organisasi serta kebutuhan pengembangan pegawai itu sendiri,

Pengaruh Disiplin Kerja X2 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis uji T yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa total signifikansi untuk variabel disiplin kerja ialah 0,000. Nilai ini lebih rendah dari tingkat signifikan 0,05, yang berarti $0,000 < 0,005$. Sementara, T hitung yang diperoleh ialah 6,678, yang mana ini lebih tinggi dibanding T tabel yang bernilai 2,0032. Dengan demikian, temuan studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja staf DPMPTSP Kota Depok.

Hasil ini memperlihatkan bahwa jika tingkat disiplin kerja pegawai meningkat, maka kinerja yang dikeluarkan juga akan jauh lebih baik. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai patuh pada peraturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini secara langsung berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan institusi. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah salah satu elemen krusial yang bisa meningkatkan kinerja staf DPMPTSP Kota Depok.

Pengaruh Rotasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Mengacu pada analisis uji F, nilai F yang didapat adalah 37,216 lebih tinggi dari F tabel 3,16 ($37,216 > 3,16$), dan dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel rotasi kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Depok.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa perpaduan antara pelaksanaan rotasi kerja yang efektif dan tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil ini mendukung pandangan bahwa rotasi kerja memberikan kesempatan untuk memperluas pengalaman serta kemampuan pegawai, sementara disiplin kerja berperan dalam efisiensi dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, kedua faktor

ini sangat penting untuk dikelola dengan baik guna menggapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Implikasi Penelitian

Dampak dari penelitian ini juga menjadi landasan untuk merancang kebijakan internal di DPMPTSP Kota Depok, terutama dalam membuat program rotasi kerja yang memperhatikan kemampuan dan minat pegawai agar proses penyesuaian dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Selain itu, perlu ada pengembangan sistem pemantauan disiplin kerja yang jelas dan terstruktur untuk menjamin pegawai mematuhi peraturan yang ada. Pengadaan pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan juga sangat disarankan untuk mendukung kedua aspek tersebut agar dapat berjalan dengan optimal dan menghasilkan hasil yang baik

Penelitian ini memberikan kesempatan untuk penelitian selanjutnya yang dapat meneliti variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dll. Dengan memperbesar wilayah studi, diharapkan bisa memahami lebih lengkap terkait beragam faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah. Secara umum, penerapan hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan mutu pelayanan publik dan memperkuat nama baik DPMPTSP Kota Depok di masyarakat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari studi yang diteliti adalah :

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Depok, ini dilihat dari $T_{hitung} 2,410 > T_{tabel} 2,0032$ dan $sig\ 0,019 < 0,05$.
2. Secara parsial pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Depok, ini terlihat dari $T_{hitung} 6,678 > T_{tabel} 2,0032$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan rotasi kerja serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kota Depok, ini dilihat dari $F_{hitung} 37,216 > f_{tabel} 3,16$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$.

Saran

Adapun masukan dalam studi ini ialah :

1. Bagi peneliti mendatang, studi dapat meninjau penggunaan variabel lain, seperti kompensasi, motivasi, budaya organisasi serta variabel – variabel lain yang relevan.
2. Untuk memperoleh hasil yang optimal, metode lain selain kuesioner bisa dimanfaatkan, misalnya melalui wawancara atau observasi, sehingga data yang diperoleh lebih valid dan bisa memperkuat hasil penelitian.

3. Untuk perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan pelaksanaan program rotasi kerja secara terencana dan strategis. Rotasi kerja yang baik dapat memperluas keterampilan, serta pengalaman pegawai, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Selain itu, upaya peningkatan disiplin kerja juga perlu mendapatkan perhatian lebih. Hal ini dapat dilakukan melalui pengawasan yang konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, serta membangun budaya kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan. Dengan menjaga dan meningkatkan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pelayanan publik yang berkualitas.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, A., Nurul Izmi, A., & Widhi Kurniawan, A. (2023). Pengaruh keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan agroindustri dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(2), 349–360. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.534>
- Aslichatin. (2020). Pengaruh pemberdayaan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. *Bisecer*, 3(1), 14–26.
- Barhaman, B., Razak, M., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja, rotasi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), 277–290. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4029>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan budaya organisasi dan motivasi kerja*. Dalam *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak pelatihan, mutasi, dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265–272. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1232>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hafizh, F. (2021). *Strategi penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja kerja karyawan di Mashol Screen Printing* (pp. 1–23).
- Hermawan, S. (2020). *Buku ajar: Perlukah rotasi dan promosi jabatan?* <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-10-0>
- Khairani, N., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Sosial Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(7), 325–339. <https://doi.org/10.71417/j-sime.v2i1.951>
- Nasution, M. Y., Ak, W. N., & Sibuea, S. R. (2022). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Kencana Industri. *Buletin Utama Teknik*, 18(1), 91–94. <https://doi.org/10.30743/but.v18i1.5858>
- Pranogyo, A. B., Santoso, J. B., & Mayana, A. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan atas kepuasan kerja karyawan perusahaan distribusi obat dan

alat kesehatan. *Prima Ekonomika*, 14(1), 39–47.
<https://doi.org/10.37330/prima.v14i1.143>

- Purnama Jane, F., Indrayani, H., & Manajemen, P. (2023). Pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. *Insight Management and Business (IMB)*, 1(1), 18–26. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Risma Fitri, Y., Salfadri, & Sunreni. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. *Pharmacognosy Magazine*, 17(75), 399–405.
- Safitri, I. H., & Suherman, E. (2024). Pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kemuning Nusa Indah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), 279–283.
- Saswita, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Finansial Perusahaan*, 3(1), 288–299. <https://doi.org/10.70285/m9fp3409>
- Sidik, P., & Denok, S. (2021). *Metode penelitian kuantitatif* (Vol. 11, Issue 1). Pascal Books. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf>
- Tiffani, Syafruddin, Rehani, Nurhasnah, & Mardianto. (2024). Pendidikan kewirausahaan dalam pandangan Islam. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(1), 553–562. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i1.4677>
- Wau, Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 1–10.