

PENGARUH ROTASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DUNIA PRINT KEDIRI

Prayoga Ardiantara¹, Sugiono², Dyah Ayu Paramitha³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
yogaardiantara219@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of job rotation, work motivation, and work discipline on employee performance at Dunia Print Kediri. A quantitative method with an associative approach was employed in this research. Data were collected through questionnaires distributed to all respondents and subsequently analyzed using multiple linear regression techniques. The results of the analysis demonstrate that job rotation, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that optimizing job rotation, strengthening employee motivation, and enforcing work discipline can effectively enhance employee productivity and performance. The originality of this study lies in the integration of these three variables within the context of the printing service industry, thereby providing a comprehensive perspective on the determinants of employee performance. The findings are expected to serve as a strategic reference for management in designing more effective and efficient human resource management policies.

Keywords: *job rotation, work motivation, work discipline, employee performance, Dunia Print Kediri*

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di Dunia Print Kediri. Peneliti menerapkan metodologi kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dalam riset ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, kemudian data yang diperoleh diolah menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa optimalisasi rotasi tugas, penguatan motivasi, serta ketegasan disiplin mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja. Orisinalitas kajian ini terletak pada integrasi pengujian ketiga variabel tersebut dalam sektor jasa percetakan, sehingga menawarkan perspektif komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan. Manajerial perusahaan dapat memanfaatkan hasil temuan ini sebagai dasar strategis dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien.

Kata Kunci: *rotasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, Dunia Print Kediri*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan operasional serta pencapaian visi suatu organisasi. Selain dukungan modal dan teknologi yang canggih, organisasi menuntut kontribusi tenaga kerja yang produktif guna menghadapi tantangan persaingan pasar yang semakin kompetitif. Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan berfungsi sebagai tolok ukur yang mendasar untuk menggambarkan kemampuan seseorang dalam menuntaskan tanggung jawab serta target perusahaan. Tingkat kinerja yang optimal berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas, keunggulan layanan, serta kepuasan pelanggan, sedangkan penurunan performa kerja berpotensi menghambat realisasi target organisasi.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai akumulasi hasil kerja yang diraih seorang karyawan dalam menjalankan tugas serta kewajiban organisasi berdasarkan standar operasional yang berlaku. Robbins dan Judge mengemukakan bahwa indikator performa kerja yang unggul mencakup kualitas hasil, volume pekerjaan, disiplin waktu, efektivitas, rasa tanggung jawab, serta kapabilitas dalam menuntaskan tugas secara maksimal [1]. Peningkatan performa karyawan akan memberikan kontribusi nyata terhadap efisiensi operasional, mutu layanan, serta keberhasilan pencapaian target perusahaan secara menyeluruh. Sebaliknya, performa yang rendah akan memicu penurunan efektivitas operasional yang sekaligus merintangi pertumbuhan serta keberlanjutan perusahaan.

Rotasi kerja, sebagai mekanisme perusahaan dalam mengalihkan karyawan dari satu posisi ke posisi yang sebanding guna memperluas wawasan, ketrampilan, dan pengalaman kerja mereka, hal ini diharapkan menjadi salah satu variabel penentu performa kerja. Implementasi dari kebijakan ini membantu karyawan untuk menguasai aneka fungsi jabatan, mempercepat kemampuan adaptasi, serta meminimalisir rasa bosan akibat rutinitas pekerjaan yang repetitif. Karyawan dengan pengalaman yang luas umumnya memiliki fleksibilitas lebih tinggi dalam menuntaskan tanggung jawab, sehingga memberikan kontribusi maksimal dalam upaya pencapaian target organisasi.

Selain rotasi, motivasi kerja juga salah satu upaya penting dalam optimalisasi performa karyawan. Motivasi kerja merupakan stimulasi yang berasal dari dalam diri individu maupun pengaruh luar yang mengarahkan perilaku mereka untuk mewujudkan target-target tertentu di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung memperlihatkan antusiasme yang kuat, dedikasi mendalam terhadap organisasi, serta dedikasi ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Sebaliknya, ketiadaan motivasi yang memadai dapat memicu penurunan output produksi, minimnya inisiatif, serta hasil kerja yang tidak memenuhi standar.

Di samping rotasi dan motivasi kerja, peran disiplin kerja juga memegang peran penting dalam mendorong performa seorang karyawan. Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan kemauan karyawan dalam mematuhi seluruh ketentuan, tata tertib, serta standar operasional yang ditetapkan oleh organisasi [2]. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi akan memperlihatkan kedisiplinan kehadiran, kepatuhan ketat pada regulasi perusahaan, ketaatan pada prosedur kerja, kewaspadaan dalam setiap operasional, serta tanggung jawab tinggi atas tugas yang sudah diberikan. Penerapan disiplin kerja yang kuat akan membentuk keteraturan alur kerja, sehingga pada akhirnya meningkatkan efektivitas serta efisiensi operasional perusahaan.

Dunia Print Kediri merupakan usaha yang bergerak pada jasa percetakan dan digital printing, di mana keberlangsungan bisnis sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dalam menghadapi persaingan industri yang kian kompetitif, perusahaan wajib menyajikan layanan yang cepat, akurat, serta bermutu tinggi bagi konsumen. Sebagai upaya untuk mendukung pengembangan kompetensi staf, perusahaan memberlakukan kebijakan rotasi kerja pada beberapa divisi operasional guna memperkaya pengalaman serta keterampilan teknis mereka. Di sisi lain, pihak manajemen juga terus berupaya memicu motivasi serta memperkuat disiplin kerja karyawan agar target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh antara variabel-variabel tersebut terhadap keputusan pembelian. Penelitian yang dilakukan oleh

Selanjutnya, hasil studi ini menunjukkan bahwa rotasi kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa implementasi rotasi kerja yang terencana dapat memperkaya pengalaman, menumbuhkan kompetensi, serta meningkatkan fleksibilitas karyawan dalam merespons berbagai tuntutan pekerjaan. Sementara itu, tingkat disiplin kerja yang disiplin memicu karyawan untuk lebih patuh pada aturan, memiliki rasa tanggung jawab lebih besar atas tugasnya, serta mempertahankan stabilitas dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan [3].

Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas serta mengejar target organisasi. Di sisi lain, kedisiplinan kerja memperkuat kepatuhan terhadap regulasi, efisiensi waktu, serta tanggung jawab kerja. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan sebuah kontribusi nyata yang signifikan terhadap penguatan kinerja karyawan [4].

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian pada perusahaan jasa percetakan masih relatif terbatas, khususnya pada Dunia Print Kediri. Karakteristik pekerjaan di bidang percetakan yang menuntut ketelitian, kecepatan, kreativitas, dan pelayanan pelanggan menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan percetakan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dunia Print Kediri*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dunia Print Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dunia Print Kediri, dengan teknik pengambilan

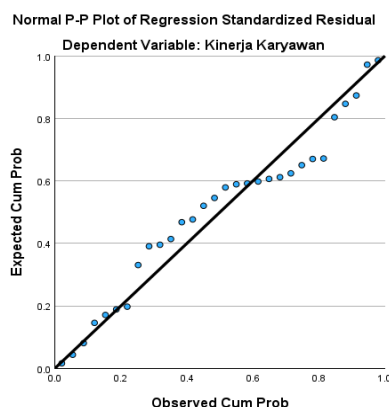
sampel menggunakan purposive sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian sebanyak 30 karyawan.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Rotasi Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dunia Print Kediri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS, diperoleh gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: hasil *Output* SPSS 2026

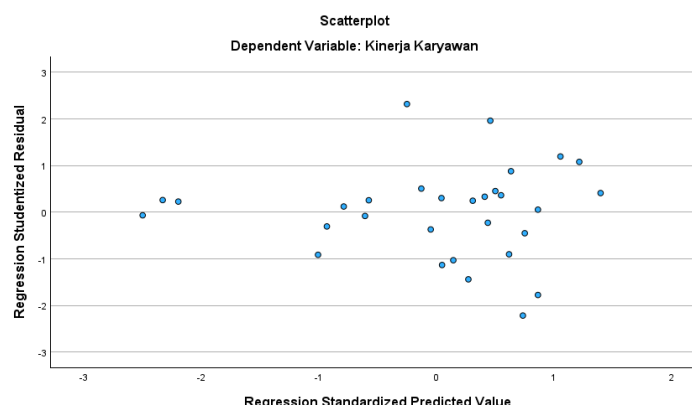
Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik tersebut tidak menunjukkan pola penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi yang menguji pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdistribusi normal. Oleh karena itu, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, tidak ditemukan adanya indikasi multikolinearitas atau hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel Rotasi Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) tidak mengalami gejala multikolinearitas. Oleh sebab itu, ketiga variabel independen tersebut memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, model regresi yang digunakan untuk mengkaji pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dunia *Print* Kediri dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS, diperoleh gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Heteroskedastisitas
Sumber: *Output SPSS*, 2025

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, atau melebar. Selain itu, penyebaran titik-titik data tidak terkumpul pada satu area tertentu, melainkan tersebar secara merata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dunia *Print* Kediri. Oleh karena itu, model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. pulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.225	2.510		.887	.383
Rotasi Kerja	.340	.161	.278	2.106	.045
Motivasi Kerja	.551	.186	.476	2.961	.006
Disiplin Kerja	.254	.122	.245	2.088	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber *Output SPSS* 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,225 + 0,340X_1 + 0,551X_2 + 0,254X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,225 berarti apabila variabel Rotasi Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,225. Koefisien regresi Rotasi Kerja sebesar 0,340 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Rotasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,340. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,551 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,551. Selanjutnya, koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,254 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,254.

Dengan demikian, ketiga variabel independen yaitu Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik penerapan rotasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Dunia *Print* Kediri.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,924 atau 92,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja

Karyawan sebesar 92,4%. Sedangkan sisanya sebesar 7,6% ($100\% - 92,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi organisasi, maupun faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dunia *Print* Kediri.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan perhitungan uji t maka diketahui bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t, variabel Rotasi Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,045, lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dunia *Print* Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan rotasi kerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan dan pengalaman karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji t, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006, lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dunia *Print* Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil uji t, variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,047, lebih kecil dari 0,05 ($0,047 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dunia *Print* Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1836.277	3	612.092	119.011	<,001 ^b
	Residual	133.723	26	5.143		
	Total	1970.000	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 119,011 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah signifikan.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti bahwa variabel Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dunia *Print* Kediri.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan rotasi kerja di Dunia *Print* Kediri mampu meningkatkan kinerja karyawan. Rotasi kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas, memahami berbagai jenis pekerjaan, serta meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam menjalankan tugas. Melalui perpindahan posisi atau tugas kerja secara terencana, karyawan dapat mengurangi kejenuhan kerja yang sering muncul akibat pekerjaan yang monoton.

Bagi karyawan Dunia *Print* Kediri, rotasi kerja juga memungkinkan adanya penambahan wawasan mengenai proses kerja di berbagai divisi, sehingga karyawan menjadi lebih fleksibel dan mampu beradaptasi

dengan kebutuhan perusahaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irfania & Rini (2025), yang menunjukkan bahwa, rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami rotasi memiliki kemampuan adaptasi dan pemahaman kerja yang lebih baik sehingga produktivitas meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan Dunia *Print* Kediri yang mampu meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja menjadi dorongan yang membuat karyawan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berupaya memberikan hasil kerja yang optimal.

Selain itu, berdasarkan hasil regresi, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi terbesar yaitu sebesar 0,551 dibandingkan Rotasi Kerja sebesar 0,340 dan Disiplin Kerja sebesar 0,254. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Martha, Sugiono, & Hery (2023), yang menunjukkan adanya pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan di Dunia *Print* Kediri. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih teratur dan tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga proses operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha, Fauji, & Paramita (2024), yang menunjukkan adanya pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dunia *Print* Kediri tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung. Rotasi kerja berperan dalam meningkatkan pengalaman dan keterampilan kerja karyawan, motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan disiplin kerja memastikan setiap pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai aturan dan target yang telah ditentukan perusahaan.

Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan rotasi kerja, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan menerapkan disiplin kerja yang baik akan lebih mampu menghasilkan kualitas kerja yang optimal serta mencapai target perusahaan secara efektif. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,924 atau 92,4%, yang menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 92,4%. Sedangkan sisanya sebesar 7,6%

dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Dunia *Print* Kediri dapat dicapai melalui penerapan rotasi kerja yang efektif, peningkatan motivasi kerja, dan pembentukan disiplin kerja yang baik. Ketiga faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas serta keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dunia *Print* Kediri, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan rotasi kerja yang baik mampu meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan fleksibilitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Selain itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, rotasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dunia *Print* Kediri. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 92,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan pada Dunia *Print* Kediri dapat dilakukan melalui penerapan rotasi kerja yang efektif, peningkatan motivasi kerja, serta penguatan disiplin kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] ARMSTRONG, Michael; TAYLOR, Stephen. *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers, 2023.
- [2] Dessler, G. *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson, 2020
- [3] Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi, 2021.
- [4] Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson, 2022
- [5] SUTRISNO, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. *Kencana Prenada Media Group*, 2010, 84.3.
- [6] Irf *Budgeting* ania, Y., & Rini, H.P. Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2025
- [7] PRATAMA, Martha Yogi, Sugiono; Purnomo, H. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Kota Kediri. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 2023, 2: 85-93.
- [8] ARYA NUGRAHA, FAUJI D.A.S., PARAMITHA, D.A. PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN SUPER TOP PARE. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 2024, 3: 319-327.
- [9] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta; 2022.
- [10] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2021.