

PENGARUH DISIPLIN KERJA, TURNOVER INTENTION, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KLUNGKUNG

I Kadek Gede Budiarta¹, Ni Made Satya Utami², Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

budiarta155@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja pegawai sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi kontribusinya terhadap instansi atau perusahaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi banyak faktor seperti disiplin kerja, *turnover intention* dan kerjasama tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *turnover intention* dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah merupakan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung dan sampel sebanyak 67 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Dari hasil penelitian diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Turnover Intention, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai merujuk sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi serta hasil yang dicapai dalam pencapaian pekerjaan tersebut. dan kinerja pegawai biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor eksternal dan faktor internal. Maka dari itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang baik bagi Perusahaan (Rosinta & Lingga, 2024).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Setiawan *et al.*, (2024) disiplin Kerja adalah sikap dari setiap individu untuk taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis atau tidak tertulis serta menerima sanksi apabila melanggar. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dan ketetapan Perusahaan (Wulandari *et al.*, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung yang beralamat di JL. Raya Tojan, Jl. Raya Watu Klotok Klungkung, Tojan, Kec. Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali 80716 merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di bawah

Pemerintah Kabupaten Klungkung yang memiliki peran strategis dalam mengatur dan mengelola sektor transportasi, baik darat, laut, maupun penunjang lainnya di wilayah Kabupaten Klungkung. Sebagai wilayah yang terdiri dari daratan utama dan kepulauan seperti Nusa Penida, peran DISHUB sangat penting dalam memastikan kelancaran mobilitas masyarakat, distribusi logistik, serta keselamatan transportasi. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada kantor dinas perhubungan Kabupaten Klungkung terdapat pada tingkat absensi pegawai. Hal ini dapat dilihat karena masih ditemukan pegawai yang data terlambat dan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Adapun data absence pegawai pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung yang di sajikan pada table 1.

Tabel 1.
Data absensi pegawai pada bulan Januari – Desember tahun 2024

Bulan	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja tidak hadir (hari)	Jumlah kerja senyatanya (hari)	Persentase tingkat absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	67	25	1675	56	1619	3,33
Februari	67	23	1541	53	1488	3,41
Maret	67	26	1742	41	1701	2,38
April	67	25	1675	57	1618	3,42
Mei	67	25	1675	41	1634	2,47
Juni	67	26	1742	40	1702	2,28
Juli	67	26	1742	49	1693	2,83
Agustus	67	25	1675	37	1638	2,23
September	67	24	1608	51	1557	3,17
Oktober	67	26	1742	56	1686	3,20
November	67	25	1675	53	1622	3,14
Desember	67	25	1675	56	1619	3,33
Rata-rata						3,02

Sumber: Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung tahun 2024 mengalami fluktuasi di mana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,02%. Berdasarkan data tersebut tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan februari yaitu 3,41%, sedangkan tingkat ketidakhadiran paling rendah terjadi pada bulan agustus yaitu 2,23%. Ini berarti tingkat absensi pegawai tergolong tinggi, karena menurut Kosala *et al.*, (2023) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% dan di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami *et al.*, (2025) dan Jadmika *et al.*, (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2021) dan ini berarti jika perusahaan menetapkan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan lebih meningkat dan juga maksimal. Berbeda dengan hasil penelitian dari Lina *et al.*, (2023) dan Adnyana *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai, ini berarti jika perusahaan menetapkan disiplin kerja maka kinerja pegawai tidak akan maksimal, karena pegawai merasa tidak memerlukan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan. Menurut Suharni & Aprianti, (2023) *turnover intention* dapat menunjukkan sebuah kestabilan dalam perusahaan karena dapat dilihat jika semakin sering terjadinya pergantian karyawan maka hal ini menunjukkan terjadinya kegiatan *turnover intention* yang sangat tinggi di dalam perusahaan tersebut. Banyaknya turnover yang marak terjadi di beberapa perusahaan besar mengakibatkan lonjakan setiap tahunnya dan ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi yang mengalami *turnover intention* yang tinggi perlu memperbaiki kondisi yang dialami agar dapat meminimalisir kerugian yang akan dialami oleh perusahaan (Suharni & Aprianti, 2023).

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharni & Aprianti, (2023) serta Cristiana & Fadili, (2023) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Cakrawinata & Hermina, (2024), artinya jika banyak pegawai yang ingin keluar dari perusahaan maka hal tersebut akan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai di dalam organisasi atau perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azura *et al.*, (2023) dan Jamal *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena yang tampak pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung beberapa tahun terakhir menunjukkan kecenderungan meningkatnya jumlah pegawai yang berminat untuk mengundurkan diri atau mutasi ke instansi lain, baik dalam lingkup pemerintahan daerah maupun ke instansi vertikal lainnya. Hal ini ditandai dengan adanya pengajuan mutasi ke instansi lain, penurunan kinerja, penurunan kedisiplinan kerja, serta ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang ada. Fenomena *Turnover Intention* Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung diperkuat dengan hasil pra-survei yang dilakukan penelitian pada 10 pegawai, berikut adalah data hasil pra-survei yang telah dilakukan

Tabel 1. 2
Pra-survey *Turnover Intention*

NO	Pertanyaan	Jawaban Ya	Jawaban Tidak
1	Apakah pegawai sering memikirkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini?	6 (60,0%)	4 (40,0%)
2	Apakah pegawai berniat mencari lowongan pekerjaan di instansi atau tempat lain?	7 (70,0%)	3 (30,0%)

3	Apakah pegawai memiliki keinginan untuk meninggalkan instansi dalam waktu dekat?	6 (60,0%)	4 (40,0%)
	Rata-rata	63,3%	36,7%

Berdasarkan sajian data pada Tabel 1.2 hasil pra-survey menunjukkan bahwa rata-rata sebanyak 63,3% pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung memberikan jawaban 'Ya' terhadap pertanyaan – pertanyaan *turnover intention* yang diajukan. Secara empiris, angka ini mengindikasikan bahwa tingkat keinginan untuk berpindah kerja di kalangan pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung berada pada kategori yang cukup tinggi.

Selain disiplin kerja dan *turnover intention*, kerjasama tim juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kerja sama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerja sama tim daripada dilakukan sendiri (Tailan et al., 2021). Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja pegawai dan hasil kerja dalam suatu lembaga. Kerja sama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerja sama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang (Ananda et al., 2023).

Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang bergabung dalam kerja tim Ananda et al., (2023). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananda et al., (2023) dan Triana et al., (2024) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan yang di lakukan oleh Murad et al., (2024), berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Sanger et al., (2022) dan Solihah, (2024) yang menyatakan bahwa Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung yaitu terlihat adanya kendala dalam komunikasi antarpegawai, kurangnya koordinasi antarbidang, serta kecenderungan beberapa individu bekerja secara terpisah tanpa sinergi yang baik. Hal ini sering kali menghambat kelancaran tugas di lapangan, menimbulkan miskomunikasi, bahkan memperlambat proses pelayanan publik

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori penetapan tujuan (*gold setting teory*)

Goal setting theory dipelopori pertamakali oleh Dr. Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (*ide-ide* akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan- tujuan.

Disiplin kerja

Menurut Nawir *et al.*, (2024) disiplin kerja adalah proses dimana karyawan diatur dan diawasi untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencakup perilaku karyawan dalam memenuhi kewajiban kerja mereka sesuai dengan peraturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Turnover intention

Azura *et al.*, (2023) menyatakan *turnover intention* merupakan pemikiran individu dari anggota organisasi ataupun perusahaan untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang dengan tujuan mencari pekerjaan yang lain. Menurut Suharni & Aprianti, (2023) *turnover intetion* adalah kecenderungan atau dimana tingkat seseorang karyawan memiliki kemungkinan meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan.

Kerjasama tim

Menurut Triana *et al.*, (2024) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahliansehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Iryadana *et al.*, (2024) mendefinisikan "kerjasama tim merupakan sekerumunan individu yang bertugas Bersama-sama dengan meraih sasaran serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan Bersama-sama daripada melakukannya sendiri".

Kinerja pegawai

Menurut Jadmika *et al.*, (2024) kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Menurut Lukitasari & Nugraha, (2023) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif dari seseorang yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Nawir *et al.*, (2024) disiplin kerja adalah proses dimana karyawan diatur dan diawasi untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencakup perilaku karyawan dalam memenuhi kewajiban kerja mereka sesuai dengan peraturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2023) dan Jadmika *et al.*, (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

sama dengan yang di lakukan oleh Dewi *et al.*, (2021) ini berarti jika perusahaan menetapkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan lebih meningkat dan juga maksimal. Berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Lina *et al.*, (2023) dan Adnyana *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti jika perusahaan menetapkan disiplin kerja maka kinerja karyawan tidak akan maksimal, karena karyawan merasa tidak memerlukan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung.

Pengaruh *Turnover intention* terhadap kinerja pegawai.

Azura *et al.*, (2023) menyatakan *turnover intention* merupakan pemikiran individu dari anggota organisasi ataupun perusahaan untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang dengan tujuan mencari pekerjaan yang lain. Keluarnya karyawan atas kemauannya sendiri dapat mengganggu produktifitas tim ataupun perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Suharni & Aprianti, (2023) serta Cristiana & Fadili, (2023) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan yang di lakukan oleh Cakrawinata & Hermina, (2024) artinya jika banyak karyawan yang ingin keluar dari perusahaan maka hal tersebut akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Azura *et al.*, (2023) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung.

Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Menurut Triana *et al.*, (2024) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananda *et al.*, (2023) dan Triana *et al.*, (2024) menyatakan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan yang di lakukan oleh Murad *et al.*, (2024), ini berarti jika Kerjasama tim di suatu perusahaan bagus maka kinerja karyawan akan semakin baik berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Sanger *et al.*, (2022) dan Solihah, (2024) yang menyatakan bahwa Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian Lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung yang beralamat di JL. Raya Tojan, Jl. Raya Watu Klotok Klungkung, Tojan, Kec. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah karyawan dan daftar absensi pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif yaitu sejarah berdiri organisasi, struktur organisasi, serta tugas dan tanggungjawab pada kantor dinas perhubungan kabupaten klungkung. Sumber data pada studi ini ialah data primer dan

data sekunder. Karena hanya ada 67 jumlah karyawan di dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh juga dikenal sebagai metode sensus, sebagai strategi dalam pengambilan sampelnya. Teknik analisis data yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kinerja pegawai	Y.1	0,826	Valid
		Y.2	0,848	Valid
		Y.3	0,883	Valid
		Y.4	0,879	Valid
		Y.5	0,873	Valid
2	Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,867	Valid
		X1.2	0,865	Valid
		X1.3	0,849	Valid
		X1.4	0,835	Valid
		X1.5	0,849	Valid
		X1.6	0,872	Valid
		X1.7	0,921	Valid
		X1.8	0,910	Valid
3	<i>Turnover intention</i> (X2)	X2.1	0,937	Valid
		X2.2	0,941	Valid
		X2.3	0,959	Valid
4	Kerjasama tim (X3)	X3.1	0,896	Valid
		X3.2	0,935	Valid
		X3.3	0,927	Valid
		X3.4	0,943	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2 menghasilkan semua nilai *Peiarsoin Coirreilatoin* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja pegawai (Y)	0,913	Reliabel
Disiplin kerja (X1)	0,954	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (X2)	0,938	Reliabel
Kerjasama tim (X3)	0,943	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Beirdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 didapat peirhitungan nilai *Croinbach's Alpha* masing – masing variabel lebih beisar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Noirnormalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	67
Asymp. Sig. (2-taileid)	0.200

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* yang ditampilkan tersebut menghasilkan besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan jika data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai <i>VIF</i>
Disiplin kerja (X1)	.484	2.065
<i>Turnover intention</i> (X2)	.472	2.117
Kerjasama tim (X3)	.558	1.793

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil yang tercantum diatas jika seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan juga seluruh variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.
Disiplin kerja (X1)	.701
<i>Turnover intention</i> (X2)	.502
Kerjasama tim (X3)	.347

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil yang tertera dalam uji heteroskedastisitas jika masing-masing variabel bebas mempunyai angka signifikansi lebih banyak dari 0,05.

Hasil Analisis Data

Tabel 7
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,475	3,052		2,449	0,017
	Disiplin kerja (X1)	0,345	0,069	0,479	4,977	0,000
	<i>Turnover intention</i> (X2)	-0,373	0,128	-0,285	-2,926	0,005
	Kerjasama tim (X3)	0,222	0,102	0,195	2,176	0,033
R= 0,847 R Square= 0,717 Adjusted R Square= 0,703 Fhitung= 53,165 SigF= 0,000						

Sumber: Data diolah, 2025

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Beirdasarkan nilai-nilai pada Tabeil 7, maka peirsamaan reigresi linieir beirganda akan meinjadi:

$$Y = 7,475 + 0,345X_1 - 0,373X_2 + 0,222X_3$$

Beirdasarkan peirsamaan reigresi linieir beirganda di atas, dipeiroileih peirsamaan garis reigresi yang meimbeirikan infoirmasi bahwa:

1. $a = 7,475$ Nilai konstanta sebesar 7,475, jika disiplin kerja X_1 , *turnover intention* X_2 dan kerjasama tim X_3 sama dengan nol maka kinerja pegawai (Y) akan tetap meningkat sebesar 7,475.
2. $\beta_1 = 0,345$ Nilai koefisiesn regresi sebesar 0,345, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja X_1 meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,345.
3. $\beta_2 = -0,373$ Nilai koefisiesn regresi sebesar - 0,373, menunjukkan bahwa jika *turnover intention* X_2 meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,373.
4. $\beta_3 = 0,222$ Nilai koefisiesn regresi sebesar 0,222, menunjukkan bahwa jika kerjasama tim X_3 meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,222.

b. Koieifisiein Deiteirminasi

Beirdasarkan hasil analisis pada Tabeil 7 dipeiroileih nilai R sebesar 0,847 berada diantara 0,80 – 1,00 yang termasuk dalam ketgori sangat kuat. Hal ini berarti disiplin kerja, *turnover intention* dan kerjasama tim memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Uji t

Beirdasarkan hasil analisis pada Tabeil 7 di atas dapat ditarik keisimpulan seibagai beirikut:

- 1) Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,345, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini

- berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Pengaruh variabel *turnover intention* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel *turnover intention* memiliki nilai koefisien regresi sebesar - 0,373 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti variabel *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
 - 3) Pengaruh variabel kerjasama tim (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel kerjasama tim memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,222, dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,345, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung. Menurut Nawir et al., (2024) disiplin kerja adalah proses dimana karyawan diatur dan diawasi untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencakup perilaku karyawan dalam memenuhi kewajiban kerja mereka sesuai dengan peraturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami et al., (2025) dan Jadmika et al., (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sama dengan yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar - 0,373, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *turnover intention* maka akan menurunkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung. Azura et al., (2023) menyatakan *turnover intention* merupakan pemikiran individu dari anggota organisasi ataupun perusahaan untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang dengan tujuan mencari pekerjaan yang lain. Keluarnya karyawan atas kemauannya sendiri dapat mengganggu produktifitas tim ataupun Perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Azura et al., (2023) dan Jamal et al., (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,222, dan nilai signifikansi sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerjasama tim maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung. Menurut Triana et al., (2024) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang

diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda *et al.*, (2023) dan Triana *et al.*, (2024) Murad *et al.*, (2024) menyatakan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung. *Turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *turnover intention* maka akan menurunkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kerjasama tim maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung.

Ruang lingkup penelitian ini hanya menggunakan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Klungkung, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk pegawai Dinas Perhubungan di daerah lain. Penelitian ini masih bisa dikembangkan dengan merubah subjek dari penelitian ini, karena penelitian ini tentu akan memberikan hasil yang mungkin berbeda ketika variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian diubah. Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross-section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. W. E., Tahu, G. P., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HD Motor 99. *EMAS*, 6(5), 1020–1036. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.6691>
- Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., Iskandar, K., Kerja, P., Tim, S., Kerja, D., Karyawan, K., Produksi, D., Assembly, P., Bintang, P. T., Gemilang, I., Brebes, K., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance in the Plant Assembly Production Department PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes Regency. In *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research* (Vol. 1, Issue 3).
- Azura, N., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).
- Cristiana, A. N., & Fadili, D. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja PT. Natamas Plast Kab.BogorKaryawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Mei*, 2023(9), 1–5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7929209>
- Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Satya Utami, N. M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan*
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. In *Scientific Journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 7, Issue 3).
- Jadmika, N. W. J. P., Utami, N. M. S., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Danu Jaya Penebel Tabanan*.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., Sanjaya, V. F., & Raden Intan Lampung, U. (2021). Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jambura Economic Education Journal* (Vol. 3, Issue 1).
- Kosala, I. K. H., Pantiyasa, I. W., & Wijaya, N. S. (2023). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1741–1750. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
- Latifa, S., & Rojuaniah. (2022). Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2181–2194. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.321>
- Lina, Enopa Hutasoit, M., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kkerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan*.
- Murad, M. F., Yantu, I., & Selvi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bap Studio Gorontalo. *JAMBURA*, 7(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). *Indikator Disiplin Kerja*.
- Rosinta, R., & Lingga, Y. (2024). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), 44–52. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1750>
- Sanger, C. V., Abadi, F., & Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, F. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Knowledge Sharing dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Kluege International* (Vol. 8, Issue 3).
- Setiawan, C. A., Karmila, M., & Patimah, T. (2024). The Influence Of Communication And The Physical Work Environment On Work Discipline Of Civil Servants At The Tasikmalaya City Education Authorities Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin

- Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. In *Journal of Management, Economic, and Accounting* (Vol. 3, Issue 2).
- Solihah, S. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Indosistem Otomat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(4), 120–126. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i4.364>
- Suharni, S., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 01–14. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.1852>
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon*. 2(2).
- Triana, H., Yofi, & Suryono. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(1), 217–228.
- Utami, N. M. S., Juliani, E., Andika, A. W., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Denpasar, U. M. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dressbali Konveksi. In *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 3, Issue 1). www.journal.inovatif.co.id
- Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302–3314. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.973>