

**PENGARUH SUPPORT TEAMWORK, DUKUNGAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PONOROGO**

**Agti Pribatiwi<sup>1</sup>, Sri Hartono<sup>2</sup>, Sujiono<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammdiyah Ponorogo, Indonesia

E-mail: [1agtipribatiwi20@gmail.com](mailto:1agtipribatiwi20@gmail.com)

---

**INFO ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Received :25-04-2026

Revised :10-05-2026

Accepted :18-05-2026

**Keywords:**

Teamwork, Organisasi

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of teamwork support, organizational support, and organizational culture on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Ponorogo Regency. The sample of this study was all employees at the Population and Civil Registration Office of Ponorogo Regency. The method used in this study is a quantitative method. Data in this study were obtained through observation, interviews, library research, and distributing questionnaires to respondents. The population in this study were structural and functional employees who were actively involved in the public service and administration process at the Population and Civil Registration Office of Ponorogo Regency. The sample in this study amounted to 63 people using saturated sampling technique. The results of this study indicate that teamwork support, organizational support, and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Ponorogo Regency.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Ponorogo. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara observasi, wawancara, studi Pustaka dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai struktural maupun fungsional yang secara aktif terlibat dalam proses pelayanan publik dan administrasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.

## PENDAHULUAN

Sebagai perwujudan pelaksanaan ketentuan UUD 1945, negara mendelegasikan sebagian kekuasaan pemerintahan kepada daerah agar mampu mengelola serta menjalankan urusan pemerintahan secara mandiri sesuai dengan kewenangannya (Furqoni 2021). Kewenangan ini tercantum didalam UU No. 32 Tahun 2004 mengenai Pemerintahan Daerah (Presiden Republik Indonesia, 2004). Dalam kerangka otonomi daerah, pemerintah daerah memikul peran strategis dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, serta pemenuhan kebutuhan masyarakat. Upaya peningkatan mutu pelayanan publik menjadi prioritas utama, sehingga pemerintah daerah perlu mengembangkan terobosan serta mengoptimalkan kinerja agar pelayanan yang diberikan berjalan secara efektif, akuntabel, dan responsif.

Sumber daya manusia (SDM) berperan sangat krusial didalam setiap instansi, dikarenakan menjadi faktor utama yang menjalankan dan menggerakkan seluruh fungsi organisasi. SDM tidak hanya bertindak sebagai pelaksana operasional, namun juga penentu keberhasilan strategis dalam mencapai visi dan misi instansi. Keberhasilan sebuah organisasi salah satunya tergantung pada SDM yang dimiliki.

Tingkat keberhasilan sebuah organisasi, termasuk instansi pemerintah, bisa dilihat dari capaian kinerja sumber daya manusianya. Kinerja pegawai menggambarkan output kerja individu dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan standar dan sasaran yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja yang optimal menunjukkan kemampuan pegawai dalam mengemban tanggung jawab sekaligus memberikan peran signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik mampu memberikan hasil kerja yang optimal, efisien, dan berkualitas. Kinerja pegawai yang konsisten perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Penurunan kinerja pegawai berpotensi memengaruhi pencapaian tujuan

organisasi secara keseluruhan dan dapat menurunkan tingkat pelayanan public (Gerung et al., 2022).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Ponorogo memiliki peran strategis yang bertugas dalam pelayanan dokumen administrasi kependudukan, seperti pembuatan KTP elektronik (e-KTP), Kartu Keluarga (KK) serta akta kelahiran. Namun, tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik masih dihadapi, salah satunya terkait dengan kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan laporan internal Disdukcapil tahun 2024, dari total 10.000 permohonan layanan e-KTP, sebanyak 2.600 atau 26% permohonan tidak selesai tepat waktu, yang menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai dalam memenuhi standar pelayanan minimum.

Satu diantara faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu dukungan tim (support teamwork). Kerjasama yang solid antar anggota tim akan mampu mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas didalam menyelesaikan pekerjaan. Anggota tim kerja mempunyai tugas serta tanggung jawab yang saling melengkapi guna mencapai hasil yang diharapkan. Setiap individu dalam tim membawa keahlian, pengalaman, dan keterampilan unik yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Keberhasilan tim sangat dipengaruhi oleh kemampuan anggotanya dalam membangun kerjasama yang solid dan komunikasi aktif. Koordinasi yang baik antar anggota tim memastikan setiap tugas terlaksana secara terorganisir dan efisien. Dukungan yang saling diberikan antar anggota juga menjadi kunci terbentuknya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Shafiyah et al., 2023).

Di samping faktor individu, peran organisasi turut menentukan tingkat motivasi pegawai. Bentuk perhatian yang diberikan organisasi terhadap pelaksanaan kerja karyawan akan memengaruhi cara pegawai menilai kepedulian institusi tempat mereka bekerja, yang dikenal sebagai persepsi dukungan organisasi. Penilaian tersebut muncul melalui pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai, seperti kompensasi yang adil, kelengkapan sarana kerja, serta terjalinnya relasi profesional yang baik antara pimpinan dan staf. Lingkungan kerja yang terkelola dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Penghargaan yang diberikan organisasi juga menumbuhkan perasaan dihargai, diterima, serta diakui sebagai bagian penting dalam organisasi. Karyawan yang merasa didukung akan lebih mudah mendapatkan akses informasi, peluang promosi, serta bantuan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugasnya (Jaenab et al., 2023).

Keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal tidak terlepas dari kekuatan budaya yang berkembang di dalam organisasi. Sistem nilai serta aturan tidak tertulis yang dianut bersama berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai. Dengan menanamkan budaya kerja yang konstruktif, organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia. Budaya yang kokoh akan menumbuhkan etos kerja, rasa tanggung jawab, serta komitmen individu dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman turut memperkuat motivasi

internal karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal. Nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten akan membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi dan bekerja dengan ikhlas akan lebih mudah mencapai target kerja, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh (Zainuddin & Nasikhah, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas adanya ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi terdahulu memperlihatkan bahwasanya faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan studi lainnya memperlihatkan hasil yang bertentangan. Misalnya, penelitian oleh Muhammad Yoga Prasetyo dan Irien Violinda Anggriani (2022) menghasilkan jika teamwork tidak mampu memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan Etik Ernawatia et al. (2023) dan Annisa Ayu Dira et al. (2020) memperlihatkan sebaliknya, yakni adanya pengaruh yang signifikan juga positif. Perbedaan hasil ini juga terlihat dalam studi mengenai dukungan organisasi dan budaya organisasi, di mana terdapat ketidaksesuaian hasil antara satu penelitian dengan penelitian lainnya.

Selain itu, mayoritas studi terdahulu dilaksanakan di sektor swasta, rumah sakit, atau instansi yang berbeda karakteristiknya dari Disdukcapil. Studi sebelumnya cenderung menganalisis support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi secara terpisah, tanpa melihat bagaimana ketiga faktor ini berintersaksi dalam menentukan kinerja pegawai secara menyeluruh, sehingga belum mencerminkan secara khusus dinamika birokrasi layanan publik di lingkungan pemerintahan, khususnya di Kabupaten Ponorogo. Penelitian yang secara spesifik menguji ketiga variabel tersebut secara simultan di lingkungan Disdukcapil Ponorogo pun belum banyak ditemukan. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah studi yang lebih spesifik guna memahami bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai didalam sector yang tidak sama.

Studi ini dilaksanakan di Disdukcapil Kab. Ponorogo yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, khususnya didalam pelayanan dokumen kependudukan seperti e-KTP, akta kelahiran, dan kartu keluarga. Pelayanan yang berkualitas menuntut kinerja pegawai yang optimal, namun realitas di lapangan menunjukkan masih adanya kendala dalam pencapaian kinerja tersebut. Faktor-faktor internal seperti support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi menjadi aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai berpereranan dalam membangun loyalitas dan motivasi kerja. Dukungan tim kerja yang solid serta budaya organisasi yang kondusif juga diyakini mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mengarah pada pelayanan prima dan nyaman.

Meskipun peran pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo sangat penting didalam memberi layanan administrasi kependudukan, masih ada beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Beberapa indikasi masalah yang ditemukan di lapangan antara lain

keterlambatan didalam pelayanan dokumen kependudukan, seperti pembuatan KTP, KK, dan akta kelahiran yang sering mengalami keterlambatan dari deadline yang sudah ditentukan. Selain itu, sinergi dalam teamwork masih belum optimal, yang menyebabkan kurangnya koordinasi antar pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kondisi budaya internal organisasi yang belum terbentuk secara optimal masih menjadi hambatan dalam mendorong tingkat produktivitas kerja, terlihat dari rendahnya motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Selain itu, minimnya dukungan organisasi dalam pengembangan pegawai, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, berpotensi menghambat optimalisasi kinerja pegawai didalam memberikan layanan yang lebih cepat dan responsif. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang bisa memberi pengaruh pada kinerja pegawai, seperti support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi, yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik SPSS 29 untuk mengetahui pengaruh *Support Teamwork* (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo dengan jumlah 63 orang, sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kepdudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 63 orang. Data yang digunakan berupa data primer dari kuesioner berskala Likert dan data sekunder dari buku, artikel, serta internet, yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji t dan uji F untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Support Teamwork</i> (X1)	X1.1	0,947	0,248	<b>VALID</b>
	X1.2	0,914	0,248	<b>VALID</b>
	X1.3	0,870	0,248	<b>VALID</b>
	X1.4	0,811	0,248	<b>VALID</b>
	X2.1	0,513	0,248	<b>VALID</b>

<b>Dukungan Organisasi (X2)</b>	X2.2	0,812	0,248	<b>VALID</b>
	X2.3	0,829	0,248	<b>VALID</b>
	X2.4	0,812	0,248	<b>VALID</b>
<b>Budaya Organisasi (X3)</b>	X3.1	0,342	0,248	<b>VALID</b>
	X3.2	0,661	0,248	<b>VALID</b>
	X3.3	0,779	0,248	<b>VALID</b>
	X3.4	0,779	0,248	<b>VALID</b>
	X3.5	0,637	0,248	<b>VALID</b>
	X3.6	0,523	0,248	<b>VALID</b>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1.1	0,656	0,248	<b>VALID</b>
	Y1.2	0,805	0,248	<b>VALID</b>
	Y1.3	0,846	0,248	<b>VALID</b>
	Y1.4	0,635	0,248	<b>VALID</b>
	Y1.5	0,731	0,248	<b>VALID</b>

Berdasar pada tabel diatas, bisa dilihat jika besarnya nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk setiap butir pernyataan kuesioner *Support Teamwork* (X1), Dukungan Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,248. Dari hasil ini, bisa diambil kesimpulan jika seluruh item pertanyaan kuesioner didalam studi ini dianggap valid sehingga item pertanyaan didalam kuesioner telah layak dipergunakan untuk studi lebih lanjut karena mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Standar</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Support Teamwork</i> (X1)	0,908	0,60	<i>Reliable</i>
<b>Dukungan Organisasi (X2)</b>	0,730	0,60	<i>Reliable</i>
<b>Budaya Organisasi (X3)</b>	0,677	0,60	<i>Reliable</i>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,787	0,60	<i>Reliable</i>

Merujuk pada hasil pengujian reliabilitas diatas, seluruh variabel didalam studi ini menghasilkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi nilai standar minum yakni (0,60) sehingga semua variabel dinyatakan reliable atau dapat dipercaya. Yang juga menunjukkan bahwa instrumen tersebut cukup konsisten dan layak digunakan. Dengan demikian, semua item pernyataan kuesioner variabel layak dipergunakan didalam studi ini.

## 2. Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.598	2.277		.702	.485
Total X1	.439	.124	.449	3.534	<.001
Total X2	.405	.156	.335	2.593	.012
Total X3	.203	.082	.194	2.481	.016

a. Dependent Variable : Total Y

Analisis regresi berganda dipergunakan untuk menguji korelasi diantara variabel independen dan dependen dengan aplikasi SPSS berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,598 + 0,439X_1 + 0,405X_2 + 0,203X_3 + 2,277$$

Penjelasan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Nilai Konstanta

b<sub>1</sub>= Koefisien Regresi (*Support Teamwork*)

b<sub>2</sub>= Koefisien Regresi (Dukungan Organisasi)

b<sub>3</sub>= Koefisien Regresi (Budaya Organisasi)

e = Standart error

X<sub>1</sub>= Variabel *Support Teamwork*

X<sub>2</sub>= Variabel Dukungan Organisasi

X<sub>3</sub>= Variabel Budaya Organisasi

Dari persamaan regresi linier berganda diatas menggambarkan bahwasanya :

- 1) Pada nilai konstanta ( $\alpha$ ) sejumlah 1,598 yang artinya bahwa pada variabel *independent* yaitu *Support Teamwork* (X<sub>1</sub>), Dukungan Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) tersebut bernilai nol maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) yaitu sejumlah 1,598.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variable *Support Teamwork* (X<sub>1</sub>) menghasilkan nilai positif sejumlah 0,439 yang berarti bila variable *Support Teamwork* (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan sejumlah 1 satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sejumlah 0,439 satuan dengan ketentuan variable lainnya (Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi) tetap konstan.

- 3) Nilai koefisien regresi pada variable Dukungan Organisasi (X2) menghasilkan nilai positif sejumlah 0,405 yang berarti bila variabel Dukungan Organisasi (X2) meningkat sebanyak 1 (satuan), maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sejumlah 0,405 satuan dengan ketentuan variable lainnya (*Support Teamwork* dan Budaya Organisasi) tetap konstan.
- 4) Nilai koefisien regresi pada variable Budaya Organisasi (X3) bernilai positif sejumlah 0,203 yang berarti bila variable Budaya Organisasi (X3) meningkat sebanyak 1 satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sejumlah 0,203 satuan ketentuan asumsi variable lainnya (*Support Teamwork* dan Dukungan Organisasi) tetap konstan.
  - b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	
1	.818 <sup>a</sup>	.668	.651		1.047	

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

Tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* (*Adjusted R<sup>2</sup>*) adalah 0,651 atau 65,1%. Presentase tersebut menjelaskan bahwa variabel *Support Teamwork* (X1), Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi memberi kontribusi pada variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 65,1 %. Sementara yang lainnya yakni sebesar 34,9% merupakan variabel lain diluar penelitian ini.

### 3. Uji Hipotesis

- a. Uji t (Parsial)

**Tabel 5 Hasil Uji t Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

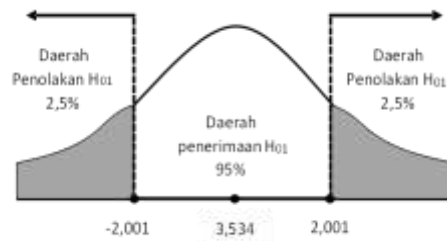
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.598	2.277		.702	.485
Total X1	.439	.124	.449	3.534	<.001
Total X2	.405	.156	.335	2.593	.012
Total X3	.203	.082	.194	2.481	.016

a. Dependent Variable : Total Y

Analisis pada tabel diatas, pengujian dilakukan dengan tingkat kesalahan sebesar 5% menggunakan pendekatan dua sisi. Jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 63 responden dengan tiga variabel bebas, sehingga derajat kebebasan diperoleh dari perhitungan selisih antara jumlah variabel bebas dan data. Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai kritis t sejumlah 2,001. Hasil ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam menilai pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

**a) Pengaruh *Support Teamwork* (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

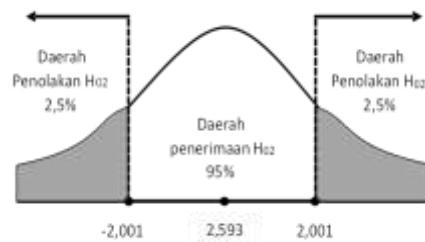
Berlandaskan hasil analisis regresi, pengaruh *Support Teamwork* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapat nilai t-hitung sejumlah 3,534 > 2,001 serta nilai sig sejumlah (0,001 < 0,05). Hal ini memperlihatkan bahwasanya  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak, artinya variabel *Support Teamwork* mampu memengaruhi kinerja pegawai Disdukcapil Kab. Ponorogo secara signifikan, parsial & positif. Daerah penolakan dan penerimaan digambarkan dalam grafik berikut :



**Gambar 1 Daerah Penolakan dan Penerimaan H1**

**b) Pengaruh Dukungan Organisasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

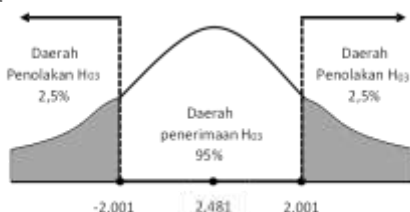
Dari hasil analisa regresi, pengaruh Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai t-hitung sejumlah 2,593 > 2,001, dan serta signifikan sejumlah 0,012 < 0,05. Hal ini menunjukkan jika  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak, artinya Dukungan Organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai Disdukcapil Kab. Ponorogo secara signifikan, parsial & positif. Dibawah ini ialah gambaran terkait kinerja pegawai pengujian hipotesis 2 arah :



**Gambar 2 Daerah Penolakan dan Penerimaan H2**

**c) Pengaruh Budaya Organisasi (X3) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Dari hasil analisis regresi, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai t-hitung sejumlah 2,481 > 2,001 dan nilai signifikan sejumlah 0,016 < 0,05. Hal tersebut memperlihatkan jika  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak yang bermakna variabel Budaya Organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai Disdukcapil Kab. Ponorogo secara signifikan, parsial & positif. Dibawah ini ialah gambaran pengujian hipotesis 2 arah :



**Gambar 3 Daerah Penolakan dan Penerimaan H3**

b. Uji F (Simultan)

**Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130.233	3	43.411	39.633	<.001 <sub>b</sub>
Residual	64.624	59	1.095		
Total	194.857	62			

Dependen Variable : Total Y

Predictors : (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

Mengacu pada tabel diatas, tahap pertama yang dilakukan dalam menganalisis uji F yakni dengan mencari F tabel. F table dicari pada sig. 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (4-1) = 3 dan df 2 ( n-k-1) = 63-3-1 = 59, perhitungan tersebut menunjukkan nilai f tabel sejumlah 2,76. Analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien uji F sebesar 39.633 > 2,76 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,005. Dengan begitu, bisa diambil kesimpulan jika  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang mana *Support Teamwork* (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) mampu memengaruhi Disdukcapil Kab. Ponorogo secara simultan.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Support Teamwork (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Dari hasil studi ini bisa dianalisa dengan memasukkan hasil output uji T yang memperlihatkan bahwasanya hasil dari nilai uji t untuk variable (X1), yang diperlihatkan melalui tabel 4.15. Hasil mengindikasikan jika nilai uji t-hitung untuk variable Support

Teamwork (3.534) dan nilai uji t tabel (2,001) dapat ditemukan, maka nilai uji t hitung (3.534) > t tabel (2,001), serta nilai signifikansinya yaitu (0,001) < 0,05. Dengan  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hasilnya menunjukkan jika variabel (X1) mampu memengaruhi variabel (Y) Dukcapil Kab. Ponorogo. Makin tinggi tingkat support teamwork yang dialami oleh pegawai, maka tingkat kinerja yang diperlihatkan di Dukcapil Kabupaten Ponorogo juga semakin besar. Hasil survei menunjukkan bahwa variabel (X1) memenuhi kriteria dengan nilai rata-rata 4,38

Studi ini relevan dengan studi sebelumnya yang dilaksanakan (Etik Ernawatia, Naning Kristiyana, dan Fery Setiawan 2023) keberlangsungan operasional perusahaan sangat bergantung pada kemampuan individu dengan latar belakang kompetensi yang beragam untuk saling berkoordinasi dan menyatukan perannya dalam menghasilkan barang maupun jasa. (Santoso & Auromiqo 2020) Kolaborasi tersebut menjadi elemen kunci yang menentukan kelancaran aktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks Dukcapil Kabupaten Ponorogo, dimana pelayanan publik menjadi tugas utama, kerja tim yang solid memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat bisa dilaksanakan dengan mudah, tepat, dan memuaskan. Pegawai yang merasa didukung oleh rekan kerja seringkali lebih semangat, produktif, dan loyal terhadap instansi. Selain itu didukung penelitian oleh (Annisa Ayu Dira, Aini Kusniawati, dan Ali Muhidin 2020) yang menegaskan bahwa support teamwork berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis).

### **Pengaruh Dukungan Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Dari hasil studi ini bisa dianalisa dengan memasukkan hasil output pengujian T yang memperlihatkan bahwasanya hasil dari nilai uji t untuk variable (X2), yang ditunjukkan melalui tabel 4.15 menunjukkan nilai t hitung untuk variable Dukungan Organisasi (2,593) dan nilai t tabel (2,001) yang dapat ditemukan; nilai hitung (2,593) > nilai t tabel (2,001) dan nilai signifikansinya adalah 0,012 < 0,05. Hasil memperlihatkan jika pada Dukcapil Kabupaten Ponorogo, variabel (X2) berpengaruh terhadap (Y).  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Peningkatan kualitas kinerja pegawai akan berkorelasi dengan tingkat penilaian mereka terhadap sejauh mana organisasi memberikan dukungan. Hasil survei menunjukkan bahwa variabel (X2) memenuhi kriteria dengan nilai rata-rata 4,4.

Temuan ini sejalan dengan (Yustika Chandra Murthy, Indra Prasetyo, dan Woro Utari 2023) yang menekankan bahwa penilaian karyawan terhadap organisasinya terbentuk dari sejauh mana mereka merasa kontribusinya diakui serta kesejahteraannya diperhatikan. (Susmiati dan Sudarma, 2015). Ketika tingkat perhatian dan apresiasi organisasi dirasakan tinggi, individu akan semakin mengaitkan dirinya dengan organisasi, membangun keterikatan psikologis, serta menumbuhkan sikap dan pandangan yang lebih konstruktif terhadap tempat kerjanya.

Di lingkungan Dukcapil Ponorogo, peran organisasi dalam mendukung pegawainya menjadi sangat penting mengingat beban kerja yang tinggi dan ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat dan tepat. Ketika pegawai merasa diperhatikan dan diperkuat oleh instansi, mereka akan lebih berkomitmen, loyal, dan

terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Selain itu didukung penelitian oleh (Denta Umihastanti dan Agus Frianto 2022) yang menegaskan jika dukungan organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Merujuk pada hasil studi ini dapat dianalisa dengan memasukkan hasil output uji T yang memperlihatkan bahwasanya hasil dari nilai uji t untuk variable (X2), yang ditunjukkan pada tabel 4.15. Menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk variable (X3), yang memperlihatkan nilai t-hitung untuk variable Budaya Organisasi (2,481) dan nilai t tabel (2,001) yang dapat ditemukan; nilai t-hitung (2,481) > nilai t tabel (2,001) dan nilai signifikansinya adalah  $0,016 < 0,05$ . Hasil memperlihatkan jika pada Dukcapil Kabupaten Ponorogo, variabel (X3) berpengaruh terhadap (Y).  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak. Budaya organisasi yang kuat menciptakan arah, nilai, dan norma kerja yang menjadi landasan bagi karyawan untuk memenuhi kewajiban tugasnya. Hasil survei menunjukkan bahwa variabel (X3) memenuhi kriteria dengan nilai rata-rata 4,23.

Temuan ini sejalan dengan (Miftahul Chair, Muh. Alam Nasyrhan Hanafi, dan Muhammad Nurjaya 2024) Keberhasilan organisasi dalam mencapai hasil kerja yang berkelanjutan tidak terlepas dari pola nilai dan kebiasaan yang hidup di dalamnya. Sistem nilai tersebut berfungsi sebagai pedoman kolektif yang memengaruhi cara pegawai bertindak, menentukan prioritas penggunaan sumber daya, serta membantu organisasi merespons berbagai tantangan dan kesempatan yang muncul dari lingkungan internal maupun eksternal. (Robbins dalam Wahyudi & Tupti, 2019) Setiap pegawai yang menerapkan budaya organisasi dengan baik, tentu akan mengoptimalkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Di lingkungan Dukcapil Ponorogo yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, budaya organisasi yang positif sangat krusial untuk membangun semangat kerja, integritas, dan profesionalisme. Budaya yang baik akan memengaruhi cara pegawai berinteraksi, mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan memberikan layanan kepada masyarakat secara optimal. Selain itu didukung penelitian oleh (Hendrawati, Syamsul Alam, dan Andi Djalante 2020) menegaskan bahwa budaya organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai Disdukcapil Kab. Kepulauan Selayar.

### **Support Teamwork (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil output uji T dan output pengujian F hasil pengujian hipotesis 4,  $H_{a4}$  menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima. Variabel support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan, dengan nilai F-hitung (39,633) > F-tabel (2,76) dan nilai signifikan (0,001) < 0,05. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwasanya support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo secara simultan.

Hasil studi ini memperkuat temuan studi yang dilaksanakan oleh (Etik Ernawati, Naning Kristiyana, dan Fery Setiawan 2023). (Annisa Ayu Dira, Aini Kusniawati, dan Ali

Muhidin 2020), (Yustika Chandra Murthy, Indra Prasetyo, dan Woro Utari 2023), (Denta Umihastanti dan Agus Frianto 2022), (Miftahul Chair, Muh. Alam Nasyrhan Hanafi, dan Muhammad Nurjaya 2024), dan (Hendrawati, Syamsul Alam, dan Andi Djalante 2020) bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi. Hal ini diasumsikan bahwa support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi dapat mampu memengaruhi kinerja pegawai dengan serempak.

Hasil jawaban kuesioner yang disampaikan pegawai Dinas Disdukcapil Kab. Ponorogo sebagai responden penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo sudah baik. Pegawai di Dinas Disdukcapil Kab. Ponorogo telah memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja secara efektif agar dapat mewujudkan kinerja pegawai yang optimal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi serta pembahasan terkait support teamwork, dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo, maka bisa diambil simpulan yaitu:

1. Support Teamwork mampu memengaruhi kinerja pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo secara signifikan, positif dan parsial, dimana semakin tinggi tingkat Support Teamwork yang dirasa pegawai, maka kinerja yang didapatkan juga akan semakin tinggi.
2. Dukungan Organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo secara signifikan, positif dan parsial. Peningkatan perhatian dan apresiasi yang diberikan oleh organisasi akan berdampak langsung pada kualitas hasil kerja pegawai. Ketika tenaga kerja merasakan adanya kepedulian serta dukungan dari institusi tempat mereka bekerja, dorongan untuk memberikan kinerja terbaik pun akan semakin kuat.
3. Budaya Organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo secara signifikan, positif dan parsial. Semakin kuat dan kondusif budaya organisasi yang diimplementasikan, maka kinerja dari pegawai juga akan semakin optimal.
4. Support Teamwork, Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo secara simultan. Pernyataan tersebut mempertegas bahwasanya kenaikan kinerja pegawai bukan hanya bergantung pada satu faktor saja. Dengan adanya teamwork yang kuat, dukungan organisasi yang memadai, serta budaya kerja yang positif, maka Disdukcapil Kab. Ponorogo berpeluang mewujudkan sumber daya aparatur yang professional serta layanan public yang maksimal.
5. Support Teamwork ialah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo. Temuan ini mengindikasikan jika kinerja pegawai Disdukcapil Kab. Ponorogo lebih banyak dipengaruhi support teamwork yang

diterima pegawai dibandingkan dukungan organisasi dan budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). 2.
- Furqoni, M. (2020). Strategi Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten. 1–12. <https://doi.org/10.30873/simada.v2i2.1159>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418–428. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hartono, S., & Kristiyana, N. (2021). *Manjemen Sumber Daya Manusia Dasar*. CV. Alliv Renteng Mandiri.
- Jaenab, Usadha Nyoman Dewa, I., & Rahmatia. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, Vol 4, No.
- Presiden Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah*.
- Santoso, D., & Auromiqo, C. (2020). ANALISIS TEAMWORK DAN TIME PRESSURE TERHADAP AFFECTIVE COMMITMENT YANG BERDAMPAK PADA KINERJA AUDITOR BPK PERWAKILAN PROVINSI JAWA TENGAH. *Jurnal CAPITAL*, Volume. 2 No 1 Juni 2020.
- Shafiyah, Z. Y., Mahbubah, N. F., Azhar, A. Y., & Simamora, F. R. (2023). *Optimalisasi Kinerja Tim Kerja dalam Organisasi: Memahami Dinamika dan Kalaborasi yang Efektif*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2022). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukatin, Astuti, A., Zulqarnain, Nasution, F., Nur'aini, & Zilawati. (2021). *Psikolog Manajemen*. Deepublish.
- Suwanto. (2020). Pagaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Volume 1 N.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>.