

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

Agti Pribatiwi¹, Sri Hartono², Sujiono³
agtipribatiwi20@gmail.com¹
Universitas Muhammadiyah

ABSTRAK

Studi ini memiliki tujuan yakni guna mengetahui pengaruh *Support Teamwork*, Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Disdukcapil Kab. Ponorogo secara parsial ataupun simultan. Didalam studi ini dipergunakan metode penelitian berupa pendekatan kuantitatif dengan populasi yang ditentukan yaitu seluruh pegawai Dinas Disdukcapil Kab. Ponorogo. Sejumlah 63 responden didalam studi yang dipilih dengan memanfaatkan teknik sampel jenuh. Data didapatkan dengan menyebarkan kuesioner lalu menganalisanya memakai pengujian validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian T dan F dengan bantuan SPSS. Hasil studi memperlihatkan bahwasanya : 1) *Support Teamwork* mampu memberi pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan, positif dan parsial. 2) Dukungan Organisasi secara parsial memberi pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan, positif dan parsial. 3) Budaya Organisasi memberi pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan, positif dan parsial. 4) *Support Teamwork*, Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, positif serta simultan.

Kata Kunci: *Support Teamwork*, Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Pegawai.

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 2020). 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 antaranggota tim memastikan setiap tugas terlaksana secara terorganisir dan efisien. Dukungan yang saling diberikan antaranggota 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 berinteraksi 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 berperanan 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.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan guna melaksanakan studi dengan judul “Pengaruh Support Teamwork, Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo”

METODOLOGI

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian kuasal. Penelitian kuasal memiliki tujuan guna menguji adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam konteks studi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022), uji validitas merupakan sebuah uji statistik yang dipergunakan untuk menentukan sejauh mana instrument dapat melakukan pengukuran terhadap suatu objek yang diamati. Uji ini berfungsi guna menilai kevalidan dari instrument yang dipergunakan. Dalam studi ini, pengujian validitas dilaksanakan dengan membandingkan antara nilai r -hitung dan r -tabel dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$, dimana n ialah jumlah responden didalam studi ini sebanyak 63 responden, maka $df = 63 - 2 = 61$ dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh nilai r tabel yang didapatkan adalah. Berdasarkan sumber data dari deskripsi variabel yang diperlihatkan melalui tabel 4.7 hingga tabel 4.10 yang kemudian diuji validitasnya dengan program SPSS, maka didapatkan hasil pengujian untuk setiap variabel seperti dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Support Teamwork (X1)	X1.1	0,947	0,248	VALID
	X1.2	0,914	0,248	VALID
	X1.3	0,870	0,248	VALID
	X1.4	0,811	0,248	VALID
Dukungan Organisasi (X2)	X2.1	0,513	0,248	VALID
	X2.2	0,812	0,248	VALID
	X2.3	0,829	0,248	VALID
	X2.4	0,812	0,248	VALID
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,342	0,248	VALID
	X3.2	0,661	0,248	VALID
	X3.3	0,779	0,248	VALID
	X3.4	0,779	0,248	VALID
	X3.5	0,637	0,248	VALID
	X3.6	0,523	0,248	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,656	0,248	VALID
	Y1.2	0,805	0,248	VALID
	Y1.3	0,846	0,248	VALID
	Y1.4	0,635	0,248	VALID
	Y1.5	0,731	0,248	VALID

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasar pada tabel 4.11, bisa dilihat jika besarnya nilai r_{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

Ghozali (2018) menguraikan jika reliabilitas ialah suatu ukuran yang dipergunakan untuk menentukan tingkat konsistensi dari sebuah instrument penelitian. Sebuah instrument

(kuesioner) bisa dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten meskipun telah dilaksanakan berulang kali untuk objek yang sama. Pengukuran reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Menurut (Sugiyono 2022), sebuah instrument disebut reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6 serta tidak reliabel bila < 0,6.

Berdasarkan sumber data dari deskripsi variabel yang diperlihatkan melalui tabel 7 hingga tabel 10 yang kemudian diuji reliabilitasnya dengan program SPSS, maka didapatkan hasil uji reliabilitas yakni:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : *Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026*

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. Variabel Support Teamwork (X1) menunjukkan nilai reliabilitas tertinggi sebesar **(0,908)** yang berarti bahwasanya seluruh item didalam variabel ini sangat konsisten dan stabil untuk mengukur dukungan kerja tim. Variabel Dukungan Organisasi (X2) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sejumlah **(0,730)** sedangkan Budaya Organisasi (X3) sejumlah **(0,677)** keduanya termasuk dalam kategori reliabilitas yang baik. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai **(0,787)** 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 Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2020) mengemukakan jika regresi linear berganda ialah pendekatan analisa statistic yang dipergunakan untuk mengkaji keterkaitan beberapa variabel predictor terhadap satu variabel respons. Analisa regresi linier berganda ini bertujuan guna menguji minimal 2 variabel independen yakni *Support Teamwork (X1)*, *Dukungan Organisasi (X2)*, dan *Budaya Organisasi (X3)* terhadap satu variabel dependen yakni *Kinerja Pegawai (Y)*.

Berdasarkan sumber data dari deskripsi variabel yang diperlihatkan melalui tabel 4.7 hingga tabel 10 yang kemudian diuji regresinya dengan program SPSS, maka didapatkan hasil analisis untuk setiap variabel seperti berikut :

Tabel 3 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	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

Sumber : *Output SPSS, 2026*

Dari Tabel 3, analisis regresi berganda dipergunakan untuk menguji korelasi diantara variabel independen dan dependen dengan aplikasi SPSS berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y = 1,598 + 0,439X1 + 0,405X2 + 0,203X3 + 2,277$$

Y= Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Nilai Konstanta

b1= Koefisien Regresi (*Support Teamwork*)

b2= Koefisien Regresi (Dukungan Organisasi)

b3= Koefisien Regresi (Budaya Organisasi)

e = Standart error

X1= Variabel *Support Teamwork*

X2= Variabel Dukungan Organisasi

X3= Variabel Budaya Organisasi

Dari persamaan regresi linier berganda diatas menggambarkan bahwasanya :

- 1) Pada nilai konstanta (α) sejumlah 1,598 yang artinya bahwa pada variabel *independent* yaitu *Support Teamwork* (X1), Dukungan Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) tersebut bernilai nol maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) yaitu sejumlah 1,598.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variable *Support Teamwork* (X1) menghasilkan nilai positif sejumlah 0,439 yang berarti bila variable *Support Teamwork* (X1) 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^2)

Santoso (2014) menjelaskan jika koefisien determinasi (R^2) berfungsi guna mengevaluasi pengaruh variabel independen didalam menguraikan variasi yang ada pada variabel dependen. Adapun tabel hasil perhitungan terhadap koefisien determinasi yaitu:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi

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

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

Sumber : Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4, diketahui besarnya *Adjusted R Square* ($Adjusted R^2$) adalah 0,651 atau 65,1% Kinerja Pegawai Disdukcapil Kab. Ponorogo bisa diuraikan oleh variabel *Support Teamwork*, Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi, sementara yang lainnya yakni sebesar 34,9% merupakan variasi variabel lain diluar model.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut (Santoso 2014), pengujian t bertujuan guna menentukan apakah variabel independen didalam studi ini mampu memengaruhi variabel dependen secara parsial. Uji pengaruh tersebut dilaksanakan dengan memperbandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat sig $\alpha = 5\%$. Dibawah ini ini ialah tabel hasil uji yang didapatkan dengan memanfaatkan *software* SPSS:

Tabel 5 Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

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

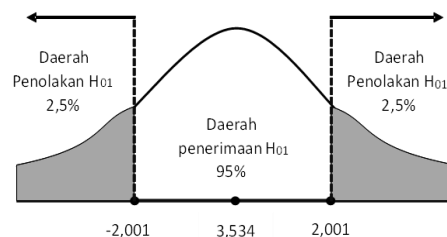
Sumber : Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasar pengujian tabel 5 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.

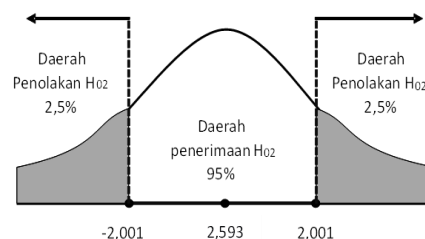
Daerah penolakan dan penerimaan digambarkan dalam grafik berikut ini :



Gambar 1 Daerah Penolakan dan Penerimaan H1

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

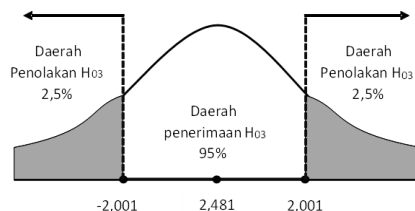
Dari hasil analisa regresi, pengaruh Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai t-hitung sejumlah 2,593 > 2,001, dan serta signifikan sejumlah 0,012 < 0,05. Hal ini menunjukkan jika H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, artinya Dukungan Organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai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



Gambar 3 Derah Penolakan dan Penerimaan H_3

b. Uji F (Simultan)

Menurut (Santoso 2014) pengujian F berfungsi guna menilai pengaruh yang terjadi diantara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Uji pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu sebagaimana dijelaskan seperti dibawah ini. Bila nilai $\text{sig } F < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang mengindikasikan jika variabel independen mampu memengaruhi variabel dependen secara bersamaan & signifikan, begitupun sebaliknya.

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

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

Dependen Variable : Total Y

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

Sumber : Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Mengacu pada tabel 6, 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

a. 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 ($3.534 > t \text{ tabel } (2,001)$), serta nilai signifikansinya yaitu ($0,001 < 0,05$). Dengan H_a diterima dan H_{01} ditolak, hasilnya menunjukkan jika variabel (X1) mampu memengaruhi variabel (Y) Disdukcapil 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).

b. 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). Ha2 diterima dan Ho2 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.

c. 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). Ha3 diterima dan Ho3 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.

d. 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 keenpat diterima. Variabel support teamwork, dukungan organisasi, dan budaya organisasi mampu memengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan, dengan nilai $F\text{-hitung} (39,633) > F\text{-tabel} (2,76)$ 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

Berdasar 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 profesional 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.

Saran

Berdasar pada kesimpulan diatas, bisa disampaikan beberapa saran yaitu seperti dibawah ini :

1. Bagi instansi
 - a. Bagi Disdukcapil Kab. Ponorogo, disarankan guna meningkatkan efektivitas kerja tim melalui pelatihan dan kegiatan yang mendorong kekompakan antarpegawai. Bentuk dukungan seperti pelatihan bersama, forum koordinasi lintas bidang, dan kegiatan nonformal yang membangun rasa saling percaya dan kolaborasi bisa mewujudkan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.
 - b. Berikutnya, sangat krusial bagi instansi guna memperkuat persepsi dukungan organisasi terhadap pegawai dengan cara menyediakan fasilitas kerja yang memadai, sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta menciptakan komunikasi transparan antara pemimpin dan anggota.
 - c. Selain itu, nilai-nilai budaya kerja yang positif seperti semangat inovasi, orientasi pada hasil, dan ketekunan harus terus ditanamkan dan dibudayakan dalam setiap lini organisasi agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.
 - d. Evaluasi kinerja yang objektif dan terukur juga perlu dilakukan secara berkala untuk menilai keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Dinas juga diharapkan memberikan program pengembangan kapasitas SDM, seperti pelatihan kompetensi dan penguasaan teknologi informasi, agar pegawai mampu beradaptasi dengan tuntutan pelayanan publik yang terus berkembang.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk mengatasi kendala penyebaran kuisioner secara offline yang memakan waktu dan tidak memungkinkan pendampingan langsung, disarankan agar penyebaran kuisioner dilakukan secara online melalui platform digital. Selain lebih efisien, cara ini dapat membantu responden memahami isi kuisioner dengan lebih baik dan mempercepat proses pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori Dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. ZANAFI PUBLISHING.
- Agustina, A., Wahyuni, S., & Asrida. (2024). Pengaruh pertumbuhan ekonomi dan indeks pembangunan manusia terhadap penerimaan pajak. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim*, 16(1), 7–13.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Keadaan ketenagakerjaan Provinsi Aceh. BPS Provinsi Aceh.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Provinsi Aceh dalam angka 2022. BPS Provinsi Aceh.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan ketenagakerjaan Provinsi Aceh. BPS Provinsi Aceh.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV. Pena Persada.
- 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.
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN PERSON ORGANIZATIONAL FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KERINCI. *Jurnal BINA BANGSA EKONOMIKA*, 17(10.46306/jbbe.v17i1).
- 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>
- Ghozali, P. H. I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 (Edisi 9). Badan Penerbit Undip.
- Griffin, R. W. (2019). Manajemen. Erlangga.
- Hartono, S., & Kristiyana, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar. CV. Alliv Renteng Mandiri.
- Hasan, M., Enas, U., Putra, R. A., Anggraini, R. I., Mustika, A., Ismainar, H., Pusporini, Habibie, F. H., Hasan, S., Candra, L., Bagenda, C., R, A. M., & Pramanik, P. D. (2022). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Widina Media Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- 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.
- Janasz, S. de, Dowd, K., & Schneider, B. (2017). Interpersonal Skills in Organization. McGraw-Hills Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., Nainggolan, L. E., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agung, S., & Utara, S. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Vol. 6 No.
- Presiden Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
- Puspitasari, D. W., Sunardi, & Harsono. (2021). Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Serta

- Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompensasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Volume 8 N.
- Rismawati, N. M., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Organisasi Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Wanita Karya Mandiri. *Jurnal Ilmu Dan*
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5411%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5411/5443>
- 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.
- Santoso, S. (2014). Statistik Multivariat : Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS. Elek Media Komputindo.
- 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.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- 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., Zulfarnain, Nasution, F., Nur'aini, & Zilawati. (2021). Psikolog Manajemen. Deepublish.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Deepublisher.
- Suwanto. (2020). Pegaruh 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>.