



# Analisis Pengaruh Kualitas Kerja, Dukungan Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dalam Lingkungan Kerja Profesional Berbasis Kolaborasi (Studi Kasus Dinas Pariwisata Ponorogo)

Friska Adita Wulandari Putri<sup>1\*</sup>, Umi Farida<sup>2</sup>, Siti Chamidah<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Manajemen, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Indonesia.

Alamat: Jl. Budi Utomo No. 10 Ronowijayan Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo

Korespondensi penulis: [friskaadita4@gmail.com](mailto:friskaadita4@gmail.com)\*

**Abstract.** *The rapid development of globalization has significantly increased the utilization of technology and information, particularly in various organizational activities. This advancement impacts how organizations manage human resources to achieve optimal performance. This study aims to analyze the influence of work quality, team support, and organizational culture on the performance of employees at the Ponorogo Tourism Office. The research adopts a quantitative approach with a case study design. The population in this study comprises employees of the Ponorogo Tourism Office who hold civil servant status. Using a nonprobability sampling technique, a total of 42 respondents were selected as the research sample. Data collection was conducted through questionnaires, while data analysis employed multiple linear regression using the SPSS 25 program. The results of the partial (t-test) analysis show that work quality ( $p = 0.011$ ), team support ( $p = 0.003$ ), and organizational culture ( $p = 0.010$ ) each have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that employees who demonstrate high work quality, receive adequate support from their teams, and operate within a strong and positive organizational culture are more likely to exhibit better work performance. The research highlights the importance of maintaining high work standards, fostering collaboration among team members, and strengthening cultural values within the organization to improve employee performance outcomes. Practical implications suggest that the Ponorogo Tourism Office should focus on continuous professional development, effective teamwork strategies, and reinforcing organizational values to enhance productivity and service quality. This study contributes to the broader understanding of human resource management in the public sector, particularly within the tourism department, and serves as a reference for similar agencies seeking to optimize employee performance through organizational and interpersonal factors.*

**Keywords:** *Employee Performance, Organizational Culture, Team Support, Work Quality.*

**Abstrak** Perkembangan globalisasi yang pesat telah secara signifikan meningkatkan pemanfaatan teknologi dan informasi, khususnya dalam berbagai kegiatan organisasi. Kemajuan ini berdampak pada cara organisasi mengelola sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja, dukungan tim, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi kasus. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Dengan menggunakan teknik nonprobability sampling, diperoleh sampel sebanyak 42 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil analisis uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kualitas kerja ( $p = 0,011$ ), dukungan tim ( $p = 0,003$ ), dan budaya organisasi ( $p = 0,010$ ) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi, memperoleh dukungan yang memadai dari tim, serta bekerja dalam budaya organisasi yang kuat dan positif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo perlu fokus pada pengembangan profesional berkelanjutan, strategi kerja sama tim yang efektif, serta penguatan nilai-nilai organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di bidang pariwisata, serta dapat menjadi referensi bagi instansi sejenis yang ingin mengoptimalkan kinerja pegawai melalui faktor organisasi dan interpersonal.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Dukungan Tim, Kinerja Pegawai, Kualitas Kerja

## **1. LATAR BELAKANG**

Perkembangan era globalisasi yang semakin cepat sekarang, akibat perkembangan dalam penggunaan teknologi dan informasi terus berlangsung dengan cepat, termasuk pada kegiatan orang di dalam suatu organisasi. Berdasarkan (Afandi, 2021) organisasi adalah kumpulan manusia atau satuan masyarakat yang diselenggarakan dalam pengelolaannya untuk berkontribusi betugas sama dan berdiri berdasarkan waktu yang usang guna mengapai tujuan.

Berdasarkan (Sunyoto, 2018) Sumber Daya Manusia (SDM) maupun pegawai adalah elemen krusial yang dimanfaatkan oleh organisasi untuk melaksanakan aktivitasnya. Setiap bagian dari organisasi perlu mempunyai SDM tinggi. Menurut (Bagun, 2015) Sumber daya manusia memegang peranan krusial pada sebuah perkumpulan, sebab pencapaian tujuan organisasi yang efektif serta sangat disesuaikan harapan bergantung pada kontribusi aktif dari SDM itu sendiri. Berdasarkan Hasibuan (2018) kinerja merupakan pemerolehan pencapaian aktivitas seseorang saat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Pada realitanya, setiap karyawan mempunyai ciri khas serta tingkat kemampuan cukup bervariasi, sehingga terdapat beberapa tenaga tugas belum menunjukkan performa secara optimal. Oleh karena itu, perhatian khusus diperlukan untuk menaikkan kinerja tenaga tugas. Berdasarkan (Nawawi, 2016) pencapaian kemampuan yang optimal serta berkompeten dipengaruhi oleh berbagai faktor penting, seperti mutu eksistensi tugas atau kualitas kerja, dukungan tim, budaya organisasi, serta aspek penting lainnya.

Menurut (Nawawi, 2016) kualitas kerja adalah aktivitas sengaja dibentuk, dirancang, serta dikelola secara sistematis untuk menciptakan rasa puas, nyaman, aman, dan terlindungi dalam menjalankan petugasan, membuat pegawai berangapan bagian struktur yang penting sebuah forum. Mengacu (Soetjipto, 2017) kualitas kerja adalah kegiatan saat forum merangsang keinginan tenaga tugas dengan memaparkan sistem yang mengizinkan agar terlibat aktif dalam memberikan masukan, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta mengelola lingkungan tugas mereka sendiri. Menurut (Cascio, 2021) memaparkan kualitas kerja mencerminkan pandangan tenaga tugas pada respons forum terhadap kebutuhan mereka, serta lingkungan tugas yang menyupport. Tujuan utamanya adalah agar memperbaiki keadaan tugas dan membantu kualitas hidup bukan saja dilokasi tugas, tetapi pada kehidupan individu.

Menurut (Hasan, *et. al.*, 2022) semakin intens interaksi antar rekan tugas, maka akan tercipta pemahaman dan tugas sama yang lebih baik dalam tim. Menurut (Effendy, 2015) selain diakibatkan performa eksistensi kualitas kerja dan dukungan tugas tim performa pegawai juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut (DeCenzo, 2016) menjelaskan bahwa adat forum adalah pandangan sekelompok dari kumpulan, yang mencerminkan jaringan berarti bagi

mereka pahami dan anut secara kolektif. Menurut (Onsardi, 2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat makna dan persepsi semua dipercara para anggotanya, yang berbeda dengan organisasi lain.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2017) menyatakan bahwa adat forum yang diimplementasikan perusahaan mencakup nilai, norma bersama yang menjadi pedoman saat menyikapi, bergerak, serta berperan dalam bentuk unsur membuat kepribadian tenaga tugas pada rangka mendukung peningkatan kinerja. Menurut (Selviana, 2019) kemajuan suatu daerah tidak dapat dipisahkan dari kontribusi pemerintah daerah. Menurut (Wulandary, 2018) Baik buruknya pengembangan sebuah wisata sangat dipengaruhi dari bagaimana keadaan SDM yang ada pada Dinas Pariwisata, karena Peran SDM pada Dinas Pariwisata merupakan melaksanakan kewajiban pemerintah dengan mengelola pariwisata serta kebudayaan yang terdapat di suatu wilayah. Secara khusus, ini berarti berkekuatan warga secara kelompok memajukan kejadian dilokasi tersebut. Dalam perusahaan sebuah pengelolaan mampu diungkapkan sukses atau tidaknya berpegang dengan bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Wisata Ponorogo terdapat di Jl. Pramuka No.19A, Sultanagung, Nologaten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63411. Dinas Pariwisata berfungsi sebagai komponen perjalanan pimpinan Daerah bagian Pariwisata serta Ekonomi Kreatif, diketuai oleh seorang kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Realita pengamatan langsung saat pertama peneliti di Dinas Pariwisata Ponorogo diketahui indikasi masalah yang tampak salah satunya terkait kualitas kerja seperti situasi aktifitas tidak mendukung, yang menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Minimnya interaksi antara atasan serta bawahan menyebabkan ketidakmampuan dalam membangun hubungan baik, akibat ketegangan yang ditimbulkan oleh pimpinan terhadap tenaga tugas menciptakan ketidaknyamanan bagi rekan saat betugas. Minimnya dukungan dan kepedulian antara atasan ataupun sesama rekan tugas menjadikan karyawan kurang termotivasi atau kurang bersemangat dalam betugas. Sesama rekan tugas seharusnya saling memberikan dukungan atau *support* untuk betugas lebih baik dan bersikap positif, karena dengan adanya hal tersebut menunjukkan hubungan rekan tugas terjalin dengan baik dan menambah semangat betugas. Selain itu budaya tugas yang ada pada Dinas Wisata Ponorogo dirasa kurang baik yang mengakibatkan performa pegawai cenderung fluktuatif, karena atasan sering membebaskan petugasan yang jika dilihat dari keahlian atau posisinya seharusnya bukan menjadi kewajibannya, tetapi masih banyak ditemui permasalahan yang seperti itu.

Merujuk survey telah dijalankan pengkaji, dan diperkuat dengan adanya riset gap atau *gap analysis* terkait kontroversi hasil penelitian terdahulu dimana penelitian oleh (Pujiyanto, 2022) menjelaskan tentang *Kualitas Kerja* mempunyai respon bagus serta mencolok kepada tugas tenaga tugas namun sejalan dengan temuan kajian dijalankan oleh (Nadiroh, 2022) memaparkan *Kualitas Kerja* bukan memberikan dampak penting mengenai performa pegawai. Penelitian (Harmawati, 2022) menyatakan bahwa *Dukungan Tim* berpengaruh berarti serta menguntungkan terhadap pencapaian kinerja tenaga tugas namun tidak sejalan terhadap hasil kajian lain oleh (Sanjaya, 2024) menunjukkan bahwa *Dukungan Tim* tidak memengaruhi tingkat kinerja para karyawan. Penelitian oleh (Wicaksono, 2021) menegaskan keberadaan efek yang menonjol ditengah dampak adat forum terhadap performa karyawan, namun berbeda dengan perolehan pengamatan oleh (Mewahaini 2022) menemukan bahwa pengaruh tidak teridentifikasi signifikan keterkaitan budaya organisasi terhadap pencapaian performa pegawai.

Paparan pemahaman terhadap latar belakang serta kesulitan permasalahan tersebut, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Kualitas Kerja, Dukungan Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pariwisata Ponorogo)"

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Paais, M., dan Pattiruhu, J. R. (2020) menyatakan bahwa manajemen adalah perusahaan perlu menyelaraskan persepsi atau sudut pandang antara karyawan serta pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mengacu Hasibuan (2018), tata kelola diartikan sebagai wawasan ilmiah, ekspresi seni dalam menata penggunaan sumber daya manusia serta rujukan lain secara efisien serta efektif demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Manulang dan Hutabarat (2016) berargumen bahwa pengelolaan yaitu kombinasi kreatifitas serta wawasan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan, serta pengawasan, dari pada hanya sekadar menyatakan bahwa sumber daya manusia digunakan agar sampai tarjet yang telah ditentukan sebelumnya.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mengacu penjelasan Sunyoto (2018) menyatakan pengelolaan sumber daya manusia yaitu suatu langkah pelaksanaan pengelolaan, pengkordiniran, petunjuk, pengamat, penyediaan, peningkatan, imbalan, pengintergrasian, proses perawatan serta pengakhiran

komunikasi aktivitas diarahkan agar sampai pada keinginan organisasi perusahaan dengan terkoordinasi. Menurut Bangun (2015) mengemukakan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang meliputi merancang, mengorganisir, penyusunan perangkat, perubahan, serta pemantauan kapada pelaksanaan, meningkatkan, mengasih keringanan, diintegrasikan, perawatan, serta memmecah petugas demi tercapai keinginan organisasi. Berdasarkan Paais, M., dan Pattiruhu, J.R. (2020) menjelaskan dalam pengelelolaan sumber daya manusia merupakan peraturan serta latihan dalam mencukupi keperluan petugas atau komponen berada pada sumber daya manusia, mencakup posisi manajerial, proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, serta evaluasi performa pegawai.

### **Kualitas Kerja**

Menurut (Soetjipto, 2017) *Kualitas Kerja* adalah suatu kegiatan ketika forum merespons keperluan tenaga tugas sesuai cara pengembangan system yang mempunyai kemungkinan karyawan agar memberikan saran dengan menyeluruh serta berpartisipasi pada pemberian putusan serta pengaturan hidup tugas orang di dalam perusahaan. Berdasarkan (Cascio, 2021) mutu eksistensi kualitas kerja diartikan pandangan pegawai tentang aktivitas saat organisasi merespons kebutuhan karyawan, menciptakan lingkungan aktivitas mendukung, maksud agar memperbaiki keadaan tugas pegawai, membantu kualitas hidup bukan dilokasi tugas, melainkan dalam eksistensi ekstra petugasan.

### **Dukungan Tim**

Menurut Noe & Hollenbeck (2017) *suport team work* yaitu trik agar membantu kewajiban serta pengendalian karyawan. Dukungan tim tugas melibatkan karyawan dengan berbagai keterampilan untuk berinteraksi sehingga dapat merakit suatu tindakan atau motivasi dalam memberikan dukungan kepada individu lainnya. Menurut (Irnawati, 2021) *suport team work* adalah aktivitas yang diatur serta dilaksanakan oleh sekumpulan individu termasuk dari suatu institusi dan tugas tim merupakan kelompok tugas ketika individu dapat menghasilkan tingkat kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah kontribusi individu. Menurut (Sukatin, 2021) *suport team work* didefinisikan sebagai kemampuan dalam kolaborasi serta gotong royong sesama individu lain guna mewujudkan target kolektif pada lingkup tugas kelompok atau hubungan antar tim.

## **Budaya Organisasi**

Menurut (DeCenzo, 2016) memaparkan mengindikasikan sesungguhnya adat organisasi merupakan pandangan kolektif dipegang melalui para personel organisasi serta berfungsi suatu mekanisme makna sama. Menurut (Onsardi, 2022), tata nilai organisasi didefinisikan sebagai tatanan pemaknaan kolektif (persepsi) dipegang dari warga, yang mencirikan satu lembaga dari lainnya. Menurut Mathis dan Jackson (2017), seluruh karyawan mendapatkan penerapan budaya organisasi dari perusahaan mencakup prinsip serta nilai bersama yang dijalankan serta dikembangkan sebagai pedoman bagi pegawai dalam menunjukkan perilaku serta perbuatan. Hal ini merupakan dimensi yang membentuk karakter pegawai sebagai usaha untuk meningkatkan performa tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang solid dan positif juga berkontribusi pada peningkatan kualitas diri karyawan.

## **Kinerja Pegawai**

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa prestasi tugas karyawan merupakan hasil dari petugasan yang dilakukan. diperoleh individu ketika menjalankan kegiatan dengan diberikan kepadanya. Sutrisno (2019) memperjelas bahwa kinerja adalah capaian dari usaha individu dipengaruhi dari sifat kepribadinya serta pandangannya kepada tugasnya saat beraktivitas tersebut. Herlambang, (2022) berpendapat kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari semangat, kompetensi individu Saat mengerjakan tugas yang seharusnya mencerminkan tingkat kemauan serta kemampuan tertentu.

## **Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian oleh Pujiyanto, W. E., & Solikhah, A. (2022). Hasilnya Menunjukkan bahwa kualitas kehidupan tugas (QWL) secara parsial memberikan dampak baik yang penting mengenai performa pegawai PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto.
2. Penelitian oleh Lubis, A. A., Setiawan, T., & Chairunnisa, L. T. (2023). Hasilnya memperlihatkan bahwa mutu eksistensi tugas mempunyai dampak yang penting terhadap keberhasilan aktivitas pegawai di PT Cahaya Kawi Ultra Polyntraco Medan.
3. Penelitian oleh Nadiroh, L. K. A., & Rijanti, T. (2022). Hasilnya memperlihatkan bahwa partikel mutu eksistensi aktivitas tidak mempunyai akibat terhadap performa pegawai PT BPR BKK PATI (Perseroda).

4. Penelitian oleh Harmawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Perolehan kajian ini memperlihatkan bahwa suport teman performa pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo disebabkan oleh kemampuan tugas.
5. Penelitian oleh Kristiyana, N., & Setiawan, F. (2024). Temuan dari kajian ini mengindikasikan bahwa Kompensasi secara terbatas memiliki dampak baik serta penting terhadap personal pegawai di PT BPR Tunas Artha Baru Madiun.

### **3. METODE PENELITIAN**

Ruang lingkup pada penelitian ini membahas terkait analisis kualitas kerja, dukungan tim dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Objek dalam kajian dalam perusahaan Dinas Pariwisata Ponorogo, sedangkan untuk subjek penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Pariwisata Ponorogo.

#### **Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini, populasi mencakup semua karyawan pada Dinas Pariwisata Ponorogo baik karyawan tetap atau tidak tetap maupun karyawan PNS atau yang bukan PNS yang memiliki jumlah keseluruhan sebanyak 130 karyawan. Berdasarkan jumlah karyawan yang ada pada Kantor Dinas Pariwisata Ponorogo bagian populasi akan dipilih dalam kajian yaitu pegawai memiliki status sebagai karyawan PNS jumlahnya sebanyak 42 subjek. Berdasarkan penjelasan diatas bagian populasi pada penelitian ada 42 peserta survei.

#### **Metode Analisis Data**

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Dengan menggunakan beberapa pengujian statiska di antaranya :

#### **Uji Validitas**

Sugiyono (2017) mengemukakan "uji validitas" merupakan "instrumen dipakai agar menentukan apakah angket itu valid atau tidak.

#### **Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2017) memaparkan "uji reliabilitas" yaitu "instrumen untuk mengukur konsistensi dalam penggunaan kuesioner, yang berarti jika pengukuran diulang atau diuji kembali, hasilnya dapat dianggap reliabel atau tidak dikatakan reliabel jika hasilnya tetap konsisten."

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

Sugiyono (2017) menjelaskan pengkajian regresi linier berganda dipakai untuk menghitung pengaruh sejumlah aspek bebas kepada terikat.

## **Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien Koefisien determinasi bertujuan dalam menghitung partikel bebas (independen) dapat memaparkan gaya terkait pada partikel terikat (dependen).

## **Uji T (Uji Parsial)**

Sugiyono (2017) menjelaskan "uji t (uji parsial)" adalah "uji yang digunakan dalam mengukur seberapa maksimal dampak partikel independen secara individual terhadap partikel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 5%".

## **Uji F (Uji Simultan)**

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa uji simultan (uji F) berfungsi untuk menilai besarnya pengaruh seluruh partikel independen secara kolektif terhadap partikel dependen dalam model regresi.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

**Tabel 1 Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	30	71,4%
2.	Perempuan	12	28,6%
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Sesuai paparan data pada tabel 1 tersebut bisa disimpulkan bahwa karyawan Dinas Pariwisata Ponorogo mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 - 30 Tahun	10	23,8%
2.	31 - 40 Tahun	15	35,7%
3.	41 - 50 Tahun	13	31,0%
4.	> 50 Tahun	4	9,5%
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Merujuk pada data 2 dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek berada pada rentang usia 31–40 tahun.

**Tabel 3 Karakteristik Subjek Berdasarkan Jabatan/Bidang**

No.	Bidang/Jabatan	Jumlah	Presentase
1.	Sekretariat	9	21,4%
2.	Umum Dan Kepegawaian	5	11,9%
3.	Destinasi Dan Industri Pariwisata	10	23,8%
4.	Kebudayaan	7	16,7%
5.	Pemasaran Dan Ekonomi	5	11,9%
6.	Pemuda dan Olah Raga	6	14,3%
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Dinas Pariwisata Ponorogo mayoritas memiliki bidang/jabatan sebagai Destinasi Dan Industri Pariwisata karena dalam bidang/jabatan petugasan ini memiliki kebutuhan sumber daya yang lebih banyak dibandingkan bidang/jabatan lainnya.

**Tabel 4 Karakteristik Subjek Berdasarkan Lama Betugas**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	< 1 Tahun	4	9,5%
2.	1 – 3 Tahun	8	19,0%
3.	4 – 6 Tahun	15	35,7%
4.	6 – 10 Tahun	10	23,8%
5.	> 10 Tahun	5	11,9%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Mengacu tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dengan pengalaman tugas dalam jangka waktu tersebut membuat karyawan yang ada pada Dinas Pariwisata Ponorogo telah berpengalaman terhadap petugasan yang menjadi tanggung jawabnya.

## Uji Validitas

**Tabel 5 Uji Validitas**

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Kerja (X1)	1	0,873	0,3044	Valid
	2	0,800	0,3044	Valid
	3	0,837	0,3044	Valid

	4	0,872	0,3044	Valid
	5	0,857	0,3044	Valid
Dukungan Tim (X2)	1	0,856	0,3044	Valid
	2	0,867	0,3044	Valid
	3	0,861	0,3044	Valid
Budaya Organisasi (X3)	1	0,973	0,3044	Valid
	2	0,875	0,3044	Valid
	3	0,878	0,3044	Valid
	4	0,968	0,3044	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,804	0,3044	Valid
	2	0,782	0,3044	Valid
	3	0,847	0,3044	Valid
	4	0,780	0,3044	Valid
	5	0,784	0,3044	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Tabel 5 di atas menunjukkan hasil yang valid dari  $r$  hitung dari semua item yang dinyatakan karena kualitas kerja (X1), dukungan tim (X2), budaya organisasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai yang lebih besar atau  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Oleh karena itu, masing-masing indikator tersebut layak digunakan untuk penelitian ini dan analisis pengujian yang akan datang.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 6 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kualitas Kerja (X1)	0,899	0,600	Reliabel
Dukungan Tim (X2)	0,821	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,843	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,857	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Hasil tabel 6 menyatakan bahwa semua partikel independen dan dependen bernilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hal tersebut memberikan arti bahwa semua pernyataan pada kualitas kerja (X1), dukungan tim (X2), budaya organisasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian, dan untuk pengujian analisis berikutnya.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.456	2.549		.179	.859
	Kualitas Kerja (X1)	.333	.125	.327	2.656	.011
	Dukungan Tim (X2)	.556	.173	.351	3.217	.003
	Budaya Organisasi (X3)	.356	.131	.343	2.720	.010

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Isu mengenai pemaparan diperjelas kedalam analisis sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) = 0,456

Skor mengindikasikan ketika partikel kualitas kehidupan tugas, dukungan tim tugas, serta adar forum skor 0, maka performa pegawai mencapai 0,456 satuan. Nilai ini mencerminkan berdampak pada partikel lain yang tidak termasuk model regresi.

- 2) Nilai koefisien regresi *Kualitas Kerja* (X1) = 0,333

Perincian fakta menampilkan terhadap skor koefisien regresi dalam partikel *Kualitas Kerja* maksimal 0,333 skor itu dipaparkan saat pelonjakan 1 pada item *Kualitas Kerja*, berdampak mengenai pelonjakan performa pegawai maksimal 0,333 dugaan partikel lain saat kajian berarti nol.

- 3) Nilai koefisien regresi partikel *Dukungan Tim* = 0,556

Hasil analisis menunjukkan bahwa, dengan asumsi bahwa partikel lain dalam penelitian tidak memiliki nilai apa pun, peningkatan satu satuan dalam partikel *Dukungan Tim* bisa berakibat pelonjakan performa pegawai maksimal 0,556.

- 4) Nilai koefisien regresi partikel budaya organisasi (X3) = 0,356

Pemerolehan rinjitan memperlihatkan bahwa partikel budaya organisasi meningkat 1 satuan, itu bisa akibat dalam pelonjakan performa pegawai maksimal 0,356, meskipun partikel lain dalam penelitian dianggap tidak ada.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 8 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.556	2.41991

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Dukungan Tim (X2), Kualitas Kerja(X1)

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka hasilnya adalah 58,9%. Persentase ini mengindikasikan bahwa partikel kualitas kehidupan tugas, dukungan tim tugas, serta adat forum sumbangan bantuan mengenai performa pegawai maksimal 58,9%, sementara lebih, yaitu 41,1%, berdampak oleh partikel lain di luar penelitian. Dengan demikian, masih terdapat kemungkinan bahwa partikel di luar penelitian dapat mempengaruhi performa pegawai.

## Uji T

**Tabel 9 Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.456	2.549		.179	.859
	Kualitas Kerja (X1)	.333	.125	.327	2.656	.011
	Dukungan Tim (X2)	.556	.173	.351	3.217	.003
	Budaya Organisasi (X3)	.356	.131	.343	2.720	.010

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Berdasarkan nilai t hitung adalah 2,656 ( $2,656 > 2,021$ ) dan nilai signifikan adalah 0,011 ( $0,011 < 0,05$ ). Oleh karena itu, H<sub>0</sub> tidak diterima serta H<sub>a</sub> diterima. perinciannya, kualitas kehidupan tugas berpengaruh terhadap performa pegawai. Kemudian nilai t hitung adalah 3,217 ( $3,217 > 2,021$ ) dan nilai signifikan adalah 0,003 ( $0,003 < 0,05$ ). Oleh karena itu, H<sub>0</sub> tidak diterima serta H<sub>a</sub> diterima. Perinciannya, Dukungan Tim memiliki pengaruh terhadap performa pegawai. Selanjutnya nilai t hitung adalah 2,720 ( $2,720 > 2,021$ ) dan nilai signifikan ( $0,010 < 0,05$ ). Oleh karena itu, H<sub>0</sub> tidak diterima serta H<sub>a</sub> diterima. Perincian kajian ini bahwa budaya organisasi memiliki dampak mengenai performa pegawai.

## Uji F

**Tabel 10 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.449	3	106.150	18.127	.000 <sup>b</sup>
	Residual	222.527	38	5.856		
	Total	540.976	41			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Dukungan Tim (X2), Kualitas Kerja (X1)

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Merujuk bentuk 5 di atas, dapat dilihat bahwa F hitung terletak pada area arsir baik sejumlah skor 18,127, sementara F tabel adalah 2,83. Memperllihatkan ketika  $H_0$  tidak diterima serta  $H_a$  diterima, yang berarti partikel dukungan tugas tim, dukungan tugas tim, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh penting mengenai penanda dependen, yaitu performa pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Kualitas Kerja* terhadap Performa pegawai pada Dinas Pariwisata Ponorogo**

Kesimpulan dari jawaban subjek untuk partikel Kualitas Kerja (X1) menyatakan perolehan tengah secara keseluruhan untuk kualitas kerja sebesar 3,52 dengan kriteria tinggi. Dengan kriteria yang masuk dalam kategori tinggi disini dapat diartikan bahwa karyawan merasakan kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan petugasan dan kepercayaan diamanahkan, terjaminnya keselamatan dalam betugas, perusahaan memberikan pengembangan dan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan karyawan, sesama karyawan memiliki hubungan yang baik, dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam berpendapat. Hal ini perlu terus ditingkatkan lagi agar kualitas kerja dapat tercipta dengan lebih baik lagi.

Kajian ini sesuai studi (Pujiyanto, 2022) bertema “Dampak Kualitas Kehidupan Tugas (QWL) dan Motivasi Tugas Terhadap Performa pegawai PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto” yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan tugas memiliki dampak baik dan baik mengenai performa pegawai PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto.

### **Pengaruh *Dukungan Tim* terhadap Performa pegawai pada Dinas Pariwisata Ponorogo.**

Kesimpulan dari jawaban subjek untuk dukungan tim (X2) menyatakan hasil rata-rata secara keseluruhan untuk dukungan tim sebesar 3,99 dengan kriteria tinggi. Dengan nilai kriteria yang masuk dalam kategori tinggi disini dapat diartikan bahwa karyawan dapat membangun hubungan komunikasi atau interaksi yang dapat berjalan dengan baik, sesama rekan tugas dapat menciptakan tugas sama yang baik, setiap rekan tugas juga mampu melakukan petugasan dengan saling membantu ketika mendapati masalah. Hal ini perlu terus ditingkatkan lagi agar dukungan tim dapat tercipta dengan lebih baik lagi.

Kajian sesuai Mohammad (Hermawati, 2022) yang berjudul “dampak patner tugas, motivasi tugas dan disiplin tugas terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo” menyatakan bahwa *Dukungan Tim* dampak bagus serta penting mengenai performa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Performa pegawai pada Dinas Pariwisata Ponorogo.**

Kesimpulan dari jawaban subjek untuk budaya organisasi (X3) menyatakan hasil rata-rata secara keseluruhan untuk budaya organisasi sebesar 3,99 dengan kriteria tinggi. Dengan nilai kriteria yang masuk dalam kategori tinggi disini dapat diartikan bahwa karyawan mampu menciptakan ide-ide baru yang dapat diberikan terhadap perusahaan, karyawan selalu melakukan tanggung jawab dengan benar, selain itu perusahaan juga memberikan dukungan penuh terhadap karyawan dalam peningkatan prestasi, dalam menciptakan hasil yang maksimal karyawan juga selalu melakukan pengecekan ulang terhadap setiap petugasan yang telah dilakukannya. Hal ini perlu terus ditingkatkan lagi agar budaya organisasi dapat tercipta dengan lebih baik lagi.

Kajian ini searah literatur oleh Wicaksono (2021) berjudul "Pengaruh budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kualitas kehidupan tugas terhadap performa pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur". Penelitian tersebut memperlihatkan terdapat dampak penting melalui adat forum serta performa pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur.

### **Pengaruh Kualitas Kerja, Dukungan Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Ponorogo.**

Pemerolehan analisis F memperlihatkan bahwa skor penting  $0,000 < 0,05$  serta  $f$  hitung  $18,127 > f$  tabel 2,85. Hal tersebut bisa diperinci  $H_0$  tidak diterima serta  $H_a$  diterima. menunjukkan sesungguhnya penanda independen, adalah kualitas kehidupan tugas, dukungan tim tugas, serta adat forum, melalui masukan mempunyai dampak penting mengenai penanda dependen, adalah performa pegawai.

Hasil koefisien determinasi pada kajian memperlihatkan skor R Square sebesar 0,589. Skor mencerminkan persentase kontribusi penanda independen melalui penanda dependen. Jika skor R Square tersebut diubah ke pada wujud informasi, maka hasilnya adalah 58,9%. Persentase ini mengindikasikan sesungguhnya komponen Kualitas Kerja, Dukungan Tim, serta adat forum memberikan kontribusi ada komponen aktivitas pegawai berjumlah 58,9%, sementara lebih, yaitu 41,1%, terdampak oleh partikel lain di luar kajian. Dengan demikian, masih terdapat kemungkinan bahwa partikel di luar penelitian dapat mempengaruhi performa pegawai.

Kesimpulan melalui kajian ini memperlihatkan sesungguhnya semakin baik peran mutu eksistensi tugas, dukungan tim aktivitas, serta adat forum diresmikan dalam sebuah instansi,

maka bisa membuat imbas positif mengenai perbaikan performa pegawai di Dinas Pariwisata Ponorogo.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Data perolehan kajian serta kajian berhubungan melalui dampak Kualitas Kerja (X1), Dukungan Tim (X2), serta budaya organisasi (X3) mengenai kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata Ponorogo maka bisa ditarik kesimpulan yaitu Partikel mutu eksistensi tugas (X1) mempunyai dampak baik serta penting mengenai performa karyawan di Dinas Pariwisata Ponorogo. Adanya mutu eksistensi tugas yang tinggi, karyawan mengalami peningkatan yang signifikan dalam hasil kinerja yang mereka capai.

Partikel tugas tim dukungan (X2) mempunyai dampak baik serta penting mengenai performa pegawai di Dinas Pariwisata Ponorogo. Semakin baik aktivitas tim dukungan yang terinternalisasi dalam diri seorang pegawai, sehingga tingkat kinerja dicapai oleh karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Komponen adat forum (X3) menunjukkan adanya dampak yang baik serta penting bagi performa pegawai di Dinas Pariwisata Ponorogo. Peningkatan kualitas budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan berakibat bagus mengenai performa pegawai. Komponen independen, yaitu mutu eksistensi tugas, dukungan tugas tim, serta adat organisasi, secara bersamaan mempunyai dampak cukup berarti terhadap partikel dependen, yaitu Performa pegawai di Dinas Pariwisata Ponorogo. Semakin baik penerapan kualitas kehidupan tugas, dukungan tugas tim, dan budaya organisasi pada sebuah instansi, maka semakin baik pengaruhnya berhubungan dengan kenaikan performa pegawai di Dinas Pariwisata Ponorogo.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam lingkup objek dan lokasi penelitian yang hanya terbatas pada satu instansi, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Saran praktis bagi Dinas Pariwisata Ponorogo adalah terus menjaga dan mengembangkan ketiga aspek tersebut guna menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Bangun. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Cascio, W. (2021). Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits (12nd illustrated ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). Fundamentals of human resource management. John Wiley & Sons.
- Effendy, O. U. (2015). Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Harmawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 6 (1), 104-114. <https://doi.org/10.24269/iso.v6i1.1134>
- Hasan, M., Enas, U., Putra, A. R., Anggraini, R. I., Mustika, A., Ismainar, H., Pramanik, P. D. (2022). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Bandung: Widina Media Utama
- Hasibuan & Melayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, W., Indrayani, I., & Khaddafi, M. (2022). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, Motivation And Compensation On Employee Performance In Regional Apparatus Organizations (Opd) At Baperlitbang Karimun Regency. MORFAI JOURNAL, 2(1), 143-150. <https://doi.org/10.54443/morfai.v2i1.211>
- Irnawati, J., Badrianto, Y., Hasan, M., Hendrayani, E., Josip, P. N., Sinambela, M., Ahmad, M. I. S. (2021). Technopreneurship: Wirausaha Berbasis Digital. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Kristiyana, N., & Setiawan, F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Support Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Tunas Artha Baru Madiun. ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(3).
- Lubis, A. A., Setiawan, T., & Chairunnisa, L. T. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life, Budaya Organisasi Dan Affective Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Warta Dharmawangsa, 17(4), 1810-1828. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i4.3830>
- Manulang & Hutabarat. 2016. Manajemen Pemasaran daalm Kompetisi Global. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2017. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622-630
- Nadiroh, L. K. A., & Rijanti, T. (2022). Effect of quality of work life, work competency and knowledge sharing on employee performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2190-2199.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Noe, R. A., & Hollenbeck, J. R. (2017). *Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill Education
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pujianto, W. E., & Solikhah, A. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.1>
- Sanjaya, M. Z. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Innovative Work Behavior, Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bantul: Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(03), 783-792. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i03.32421>
- Selviana, E. (2019). *strategi komunikasi dinas pariwisata ponorogo dalam mempromosikan program tahun wisata 2019 (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo)*.
- Soetjipto, N. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukatin, Astuti, A., Zulqarnain, Nasution, F., Nur'aini, & Zilawati. (2021). *Psikologi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wicaksono, D. Y. S., & Brahmasari, I. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 1-18. <https://doi.org/10.30996/jem17.v6i2.5811>
- Wulandary, R. M. C., & Rohman, A. (2018). Peranan Pemerintah Kota Batu Dan Pemerintah Desa Punten Dalam Pemberdayaan Wisata Petik Apel. *Reformasi*, 8(2), 178-185. <https://doi.org/10.33366/rfr.v8i2.1150>