

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN ASAHAN

Riza Arinda Ramadhani Br Panjaitan¹, Normansyah²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada pengaruh penilaian kinerja, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan karir yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah deskriptif. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan yaitu 75 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 75 pegawai.

Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $Y = 0,595 + 0,255 X_1 + 0,251 X_2 + 0,193 X_3 + e$, Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kemampuan kerja (X_1), semangat kerja (X_2) dan kerjasama tim (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan dalam model regresi ini.

Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (44,497) lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} (2,73) dan $sig. \alpha$ (0,000^b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, semangat kerja dan kerjasama tim secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk kemampuan kerja nilai t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 1,66 dan $sig. \alpha$ 0,028 < 0,05, semangat kerja nilai t_{hitung} 3,154 > t_{tabel} 1,66 dan $sig. \alpha$ 0,002 < 0,05, dan kerjasama tim nilai t_{hitung} 2,250 > t_{tabel} 1,66 dan $sig. \alpha$ 0,028 < 0,05. Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja pada Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan adalah variabel prestasi kerja.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Semangat Kerja, Kerjasama Tim dan Prestasi Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia/pegawai yang berdisiplin tinggi, berkemampuan, berdaya saing dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi yang ada pada sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuan antara lain, modal, material dan mesin. Sumber daya yang ada tidak berarti apabila tidak dikelola dengan baik, untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan merupakan perangkat daerah yang diserahkan

wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola. Untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan tersebut diperlukan kinerja instansi yang baik agar prestasi kerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan menurut catatan personalia lagi bahwa jarang sekali karyawan yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja. Rata-rata pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan nilainya hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan. dalam mencapai prestasi kerja atau dengan kata lain kurangnya kerjasama tim di antara karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan. Fakta lain yang ditemukan peneliti bahwa banyak pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya

sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada organisasi.

Yang sangat dibutuhkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan adalah kerjasama tim yang kuat dalam suatu kesatuan. Apabila hal ini dibiarkan berkelanjutan dan tidak dicarikan jalan keluar akan berakibat buruk bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan di masa yang akan datang. Dalam suatu kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan maka dibutuhkan kerjasama tim untuk memberikan dampak baik terhadap prestasi kerja pegawai dan pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja karyawan disini menurun disebabkan oleh faktor kerjasama tim dan disiplin kerja. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan

perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari prestasi kerja pegawai. Fakta yang di terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan mengenai kerjasama tim dimana kurangnya kekompakan dan kerjasama pegawai sehingga membuat pekerjaan yang dilakukab pada perusahaan kadang tidak selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kemampuan Kerja

Robbins (2003) menyatakan kemampuan adalah seluruh kemampuan seorang individu pada haikat tersusun dari dua perangkat faktor kemampuan, yaitu kemampuan intelektual.

Menuurut Sarbana (2002) mengatakan bahwa kemampuan adalah sesuatu yang berhubungan dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan adalah sesuatu yang berhubungan dengan kesempatan, mampu atau tidaknya meraih kesempatan tersebut.

Indiakator kemampuan kerja menurut Winardi (2002), antara lain:

- a. Keterampilan (*Skill*)
- b. Pengetahuan (*Knowledge*)
- c. Pengalaman kerja (*work experince*)

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2003), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Busro (2005) juga menjelaskan bahwa semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Indikator pelatihan menurut Istijanto (2010), antara lain:

1. Tingkat absensi yang tinggi.
2. Tingkat Perpindahan yang tinggi
3. Kegelisahan.
4. Tuntutan
5. Pemogokan

Kerjasama Tim

Menurut Erifin (2011), kerjasama tim adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator kerjasama tim menurut Keith Davis (2014) ada empat aspek, antara lain:

1. Tanggung jawab bersama
2. Saling berkontribusi
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal
4. Komunikasi yang efektif

Prestasi Kerja

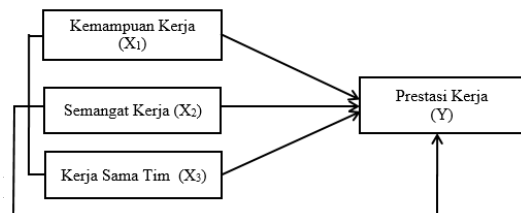
Menurut Afandi (2018), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Indikator kerjasama tim menurut Rivai (2012) ada empat aspek, antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Efisiensi

Kerangka Konseptual



kerja dan kerja sama tim berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

H₂ : Kemampuan kerja, semangat kerja dan kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dan sifat penelitian ini menggunakan deskriptif bertujuan menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka- angka yang menghubungkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan yang beralamat di jalan Mahoni, Mekar Baru, Kisaran, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara, pada bulan Januari sampai dengan mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan yang berjumlah 75 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih melalui lokasi penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang terdiri dari informasi dan teori-teori yang dapat digunakan sebagai pendukung penelitian yang dilakukan.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) $> r_{tabel}$ (koefisien korelasi sederhana). Nilai r_{tabel} melalui tabel r koefisien korelasi sederhana dengan rumus $n - 2$ atau sampel (32 responden) dikurang 2 (berdasarkan prosedur pengujian dua arah dengan signifikansi 5%).

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,530	0,227	Valid
P2	0,452	0,227	Valid
P3	0,616	0,227	Valid
P4	0,578	0,227	Valid
P5	0,490	0,227	Valid
P6	0,473	0,227	Valid
P7	0,465	0,227	Valid
P8	0,587	0,227	Valid
P9	0,534	0,227	Valid
P10	0,406	0,227	Valid
P11	0,497	0,227	Valid
P12	0,562	0,227	Valid
P13	0,593	0,227	Valid
P14	0,378	0,227	Valid
P15	0,512	0,227	Valid

r_{hitung} (*total corellation*) $> 0,227$, artinya pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

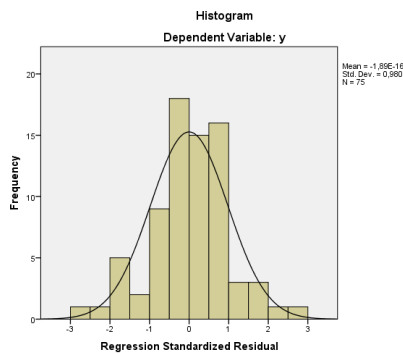
Syarat agar variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,712	0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,752	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim	0,712	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,676	0,60	Reliabel

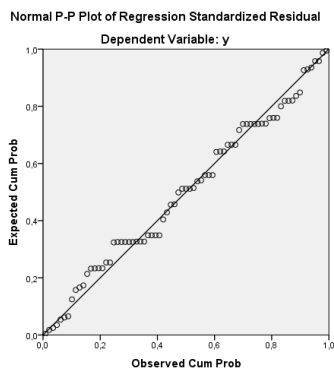
Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefesien reliabilitas pada variabel penilaian kinerja, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan karir $>0,60$ adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan

demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.



Berdasarkan gambar P-P Plot pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa tanggapan yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya sebaran data sesuai dengan skala pengukuran yaitu skala

likert, maka dengan hasil tersebut bahwa data terdistribusi normal.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,89820118
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,068
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,696
Asymp. Sig. (2-tailed)		,718

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, dengan Uji Statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S Test) di atas menjelaskan bahwa nilai *Asymp Sig.* sebesar $0,718 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

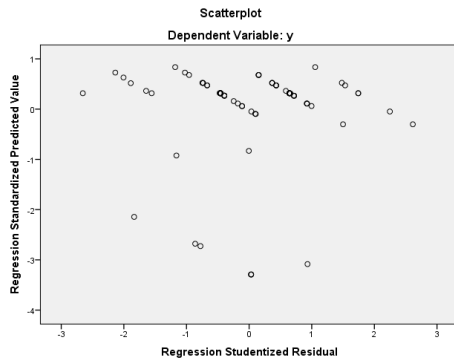
Uji Multikolinearitas

Agar terhindar dari multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka >01 dan nilai VIF setiap variabel bebas <10 .

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan Kerja (X ₁)	.336	2,972
Semangat Kerja (X ₂)	.349	2,867
Kerjasama Tim (X ₃)	.420	2,382

Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan metode *chart* (diagram *scarttrrplot*).



terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Hipotesis Analisis Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode linier berganda, yaitu menjelaskan hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
1	(Constant)	,595	1,108	
	Kemampuan Kerja (X ₁)	,255	,114	,270
	Semangat Kerja (X ₂)	,251	,080	,374
	Kerjasama Tim (X ₃)	,193	,086	,243

$$Y = 0,595 + 0,255 X_1 + 0,251 X_2 + 0,193 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta adalah 0,595 menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel kemampuan kerja (X₁), semangat kerja (X₂) dan kerjasama tim (X₃),

maka nilai prestasi kerja (Y) tetap konsta sebesar 0,595.

2. Koefisien regresi pada kemampuan kerja (X₁) adalah 0,255, Artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kemampuan kerja (X₁), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,255 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel semangat kerja (X₂) adalah 0,251. Artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel semangat kerja (X₂), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,251 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel kerja sama tim (X₃) adalah 0,193. Artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kerjasama tim (X₃), maka akan meningkatkan nilai kepuasan ker prestasi kerja (Y) sebesar 0,193 satuan.

Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,246	3	37,415	44,497	,000 ^b
	Residual	59,701	71	,841		
	Total	171,947	74			

Nilai F_{hitung} (44,497) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,73) dan sig. α (0,000^b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H₀ menerima H₁.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	,593	0,593
	Kemampuan Kerja (X ₁)	2,242	0,028
	Semangat Kerja (X ₂)	3,154	0,002
	Kerjasama Tim (X ₃)	2,250	0,028

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,242 > 1,66$, sedangkan nilai signifikan untuk variabel kemampuan kerja $0,028$. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel kemampuan kerja secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,028 < 0,05$).
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,1554 > 1,66$, sedangkan nilai signifikan untuk variabel semangat kerja $0,002$. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel semangat kerja secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$).
3. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,250 > 1,66$, sedangkan nilai signifikan untuk variabel kerjasama tim $0,028$. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak sehingga

variabel kerjasama tim secara statistik dengan ($\alpha = 5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ($0,028 < 0,05$).

4. Dari hasil uji parsial semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

Koefisien Determinasi (Uji R²)

Hasil koefisien determinasi (uji R²) adalah sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,638	,917

a. Predictors: (Constant), x₃, x₂, x₁

b. Dependent Variable: y

diketahui bahwa besarnya koefisien Determinasi *Adjusted R Square* adalah sebesar $0,638$, yang berarti variabel bebas penilaian kinerja, pengalaman kerja dan pelatihan dapat menjelaskan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja sebesar $63,8\%$, sedangkan sisanya $36,2\%$ merupakan variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel kemampuan kerja (X₁), semangat

kerja (X_2), kerjasama tim (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) terlihat bahwa nilai F_{hitung} (44,497) lebih besar dibandingkan F_{tabel} 2,73 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan ($0,000 < 5\%$ ($0,05$)). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Franco Bryan Logor, dkk, Arviana Wulan Dari dan Ramadhani Hamzah, Arif Hidayatullah, dkk, Aprilian Anatasya Kawalusan, dkk, Jaenab, dkk mengatakan bahwa secara simultan kemampuan kerja, semangat kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian secara parsial pada variabel kemampuan kerja nilai t_{hitung} variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar $2,242 > t_{tabel}$ 1,66 dengan nilai signifikan untuk $0,028 < \alpha$ 0,05. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial kemampuan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Franco Bryan Logor, dkk, Arviana Wulan Dari dan Ramadhani Hamzah mengataan

bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian secara parsial pada variabel semangat kerja nilai t_{hitung} variabel semangat kerja (X_2) sebesar $3,154 > t_{tabel}$ 1,66 dengan nilai signifikan untuk $0,002 < \alpha$ 0,05. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial semangat kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif Hidayatullah, dkk, Aprilian Anatasya Kawalusan, dkk mengatakan bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian secara parsial pada variabel kerjasama tim nilai t_{hitung} variabel kerjasama tim (X_3) sebesar $2,250 > t_{tabel}$ 1,66 dengan nilai signifikan untuk $0,028 < \alpha$ 0,05. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial kerjasama tim (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Jaenab, dkk mengatakan bahwa secara parsial kerjasama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji simultan didapat nilai F_{hitung} (44,497) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,73) dan $sig. \alpha$ (0,000^b) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1), semangat kerja (X_2), kerjasama tim (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial variabel kemampuan kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 1,66 dan nilai $sig.$ 0,028 < 0,05. Menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_2 .
3. Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial variabel semangat kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,154 > t_{tabel} 1,66 dan nilai $sig.$ 0,002 < 0,05. Menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_2 .

4. Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial variabel kerjasama tim memiliki nilai t_{hitung} 2,250 > t_{tabel} 1,66 dan nilai $sig.$ 0,028 < 0,05. Menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_2 .
5. Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 638. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh penilaian kinerja, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan karir 63,8% sedangkan sisanya 36,2% dijelaskan oleh faktor lainnya tidak diteleti dalam penelitian ini.

Saran

Dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel semangat kerja yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan sebaiknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan semangat kerja agar pegawai selalu semangat dan rajin dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Kemampuan kerja dan kerjasama tim juga berpengaruh terhadap prestasi kerja sebaiknya lebih ditingkatkan

- lagi agar prestasi kerja juga lebih meningkat.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi serta acuan untuk melakukan penelitian kedepan dengan menambahkan lebih banyak variabel lain agar penelitian yang dilakukan lebih sempurna.

Daftar Pustaka

Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing, Riau., 2018

Busro, Muhammad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadameidian Group, Jakarta, 2018

Hasibuan, M, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003

Robbins, Stephen, *Prilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Granmedia, Jakarta, 2003

Sarbana, , *Menjadi Cerdas Tanpa Batas*, Pt. Granmedia, Jakarta, 2002

Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002

Penerbit Berkala

Dari, Arviana Wulan dan Ramadhani Hamzah “dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan” *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, Jakarta, 2019, Vol 8 No 2

Hidayatullah, Arif, dkk “pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Pt.Nusantara Surya Sakti Klungkung” Denpasar, 2021, Vol 2 No. 3

Jaenab, dkk “pengaruh kerjasama tim dan persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Pt. Kawi Cemelang Bima” *Jurnal of Business and Economics Research (JBE)*, Denpasar, 2023, Vol 4 No. 1

Kawalusan, Aprilian Anatasya, dkk “pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) anwil V Manado” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Manado, 2016, Vol. 16 No. 3.

Logor, Franco Bryan, dkk “pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasirat Abadi Manado” *Jurnal EMBA*, Manado, 2015, Vol. 3 No.3