

## ABSTRAK

Prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau nilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin pegawai yang prestasi kerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat dan instansi dapat bertahan dalam persaingan kinerja. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingakat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggungjawab setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi abad baru ini, organisasi akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang sangat kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan memungkinkan belum pernah ditemui sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orag-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap organisasi yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dengan tugas-tugasnya, prestasi kerja mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik atau menonjol, Robin dan Judge ( 2011 : 68)

Keterampilan kerja merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk

dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan maupun sikap pegawai itu tersendiri terhadap tugas-tugasnya.

Sikap kerja merupakan tindakan yang diambil pekerja dan segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pekerja tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan (Purwanto,2008:67). Sikap kerja adalah penilaian kesesuaian antara alat kerja yang digunakan oleh pekerja dalam kerja dengan ukuran antropometripekerja dengan ukuran yang sudah ditentukan (Rahayu,2005:72).pada saat bekerja sangat perlu diperhatikan dimana sikap kerja harus dalam keadaan seimbang agar dapat bekerja dengan nyaman dan tahan lama (Murulalia,2010:145).

Kenneth (2000:129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap perkerjan

organisasi. sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika, Rivai (2013 : 92).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2014 : 94).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2012 : 67).

Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, (Sutrisno, 2016 : 150)

Justine sirait (2006 : 128) menjelaskan bahwa “ prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.”

Dengan melihat batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas Analisis pengaruh keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas koperasi usaha kecil menengah(UKM) kabupaten belu. Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik pengambilan data kuisioner. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 45 orang dan jumlah Populasi sebanyak 37 orang pegawai dalam yang ada pada pada kantor dinas koperasi usaha kecil menengah(UKM) kabupaten belu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Semantic Differential scale merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala pengukuran secara verbal dua kutub (bipolar) penelitian yang ekstrim, misalnya : kuat-lemah, baik-buruk,tidak setuju-setuju. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket tertutup di buat dengan menggunakan skala 1-10 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan di beri skor atau nilai sebagai berikut: untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju : sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sangat setuju. Untuk memudahkan pemecahan masalah, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner yang secara mendalam menggunakan analisis regresi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Keterampilan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pada pada kantor dinas koperasi usaha kecil menengah(UKM) kabupaten belu., hal ini terlihat dari signifikansi Keselamatan Kerja (X1)  $0,506 > 0,05$  dan nilai thitung  $1,902 < 2,03224$  t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Keterampilan kerja (X1) prestasi kerja (Y) pada kantor dinas koperasi usaha kecil menengah(UKM) kabupaten belu.

Hasil uji regresi secara parsial signifikansi pada variabel Diketahui nilai signifikansi variabel sikap kerja (X2) pada kantor dinas koperasi usaha kecil menengah(UKM) kabupaten belu., hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel sikap kerja (X2)  $0,738 > 0,05$  dan t hitung  $0,1902 < 2,03224$  t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti berpengaruh signifikan terhadap variabel sikap kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) pada kantor dinas koperasi usaha kecil menengah(UKM) kabupaten belu.. Melalui penelitian ini Penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor -faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan, seperti Motivasi kerja, Kualitas, Kuantitas, pelaksanaan tanggung jawab, dan kondisi fisik pekerjaan. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Prestasi kerja.

***Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Sikap Kerja Dan Prestasi Kerja.***