

PENGARUH SOFT SKILL DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA NOTULIS PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA BOGOR

Nihayatul Adawiyah, S.E.,M.M

Neneng Milasari, S.Kom.,M.M.

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

adawiyahpuput@asmkencana.ac.id

milaimmi2405@gmail.com

ABSTRAK

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Soft Skill Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Notulis Pada Sekretariat DPRD Kota Bogor , baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis **Soft Skill, Iklim Kerja dan Produktivitas Kerja** serta besarnya Pengaruh Soft Skill Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Notulis Pada Sekretariat DPRD Kota Bogor , baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor yang berjumlah 45 orang, dari jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat Pengaruh Soft Skill Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Notulis Pada Sekretariat DPRD Kota Bogor , baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : Soft Skill, Iklim Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The main problem in this research is how big the effect of soft skills and work climate on work productivity is not written at the Bogor City DPRD Secretariat, both simultaneously and partially.

The purpose of the author to conduct this research is to find out and analyze the Soft Skill, Work Climate and Work Productivity and the magnitude of the Effect of Soft Skills and Work Climate on Notulis Work Productivity at the Bogor City DPRD Secretariat, both simultaneously and partially.

The method used in this study is a method with a descriptive and verification approach. The population in this study were employees of the Bogor City DPRD Secretariat totaling 45 people, of which the total population was sampled. The data in this study are primary data, where the data is obtained from respondents' answers to the questionnaire that the authors spread.

The results of data analysis that the author has done, the results show that there is the influence of soft skills and work climate on the productivity of the work of the author at the Bogor City DPRD Secretariat, both partially and simultaneously.

Keywords: Soft Skill, Work Climate, Work Productivity

PENDAHULUAN

Dalam dunia modern seperti sekarang ini organisasi biasanya bersifat kompleks karena bukan saja berwujud hal-hal yang sifatnya fisik dan kebendaan, akan tetapi juga mencakup bidang-bidang mental dan spiritual. Tujuan apapun yang hendak dicapai organisasi biasanya menjadi tujuan dari seluruh anggota organisasi yang bersangkutan. Tujuan-tujuan yang telah ditetapkan itu kemudian melahirkan kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi, baik yang sifatnya konkrit seperti sandang, pangan dan papan serta kebutuhan fisik lainnya maupun

yang sifatnya abstrak seperti kebahagiaan, kesenangan dan sejenisnya.

Dalam dunia kerja yang dibutuhkan tidak hanya kepandaian akademik/teknis saja, namun juga non akademik. Di sekolah kita lebih diajarkan mengenai kemampuan akademik saja, sedangkan kemampuan non akademik kita tidak begitu diperhatikan. Sedangkan nantinya ketika kita berada di dunia kerja selain mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan, kita juga harus mampu beradaptasi dengan baik di dunia kerja. Kemampuan akademik/teknis disebut juga

hardskill, sedangkan kemampuan non akademik disebut softskill.

Dengan demikian, karyawan pun perlu menyadari bahwa dia harus melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir melalui berbagai macam tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan sehingga mereka memiliki kesempatan untuk memajukan karirnya. Berdasarkan atas permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk mengadakan suatu penelitian tentang “Pengaruh Soft Skill Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Notulis Pada Sekretariat DPRD Kota Bogor”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan dan berdasarkan observasi pendahuluan yang penulis lakukan, terdapat produktivitas kerja yang belum berjalan optimal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Masih terdapatnya adanya keterlambatan pekerjaan yang mencerminkan produktivitas kerja yang belum optimal, hal ini berkaitan dengan salah satu ukuran kinerja yaitu ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
- b. Masih seringnya terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang menggunakan komputer dan perangkat elektronik lainnya, karena pegawai tidak dapat menggunakan komputer sehingga mengakibatkan

keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

- c. Pekerjaan yang tertunda dan terlambat diselesaikan yang menunjukkan produktivitas kerja yang masih rendah, salah satunya disebabkan masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas maka pokok permasalahan dalam Tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana softskill di Sekretariat DPRD Kota Bogor?
2. Bagaimana iklim kerja di Sekretariat DPRD Kota Bogor?
3. Bagaimana produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kota Bogor?
4. Seberapa besar pengaruh softskill dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kota Bogor, baik secara simultan maupun parsial?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut di atas, tujuan penulisan Tesis adalah:

1. Untuk Mengetahui softskill di Sekretariat DPRD Kota Bogor
2. Untuk Mengetahui iklim kerja di Sekretariat DPRD Kota Bogor
3. Untuk Mengetahui produktivitas kerja di Sekretariat DPRD Kota Bogor

4. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh softskill dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kota Bogor, baik simultan maupun parsial.

Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis, setelah membandingkan antara teori yang didapat selama kuliah, dengan kenyataan yang sesungguhnya dilapangan.

- b. Bagi instansi

Sebagai bahan masukan bagi instansi untuk meningkatkan produktivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kota Bogor.

Kajian Pustaka

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.

Pengertian Soft Skills

Soft skills dalam Wikipedia (2011) didefinisikan sebagai “*the cluster of personality traits, social graces, facility with language, personal habits, friendliness, and optimism, that mark people to varying degrees*”. Hal tersebut menyatakan bahwa soft skills merupakan cluster karakter kepribadian, sosialisasi, kemampuan dalam bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan,

dan optimisme, orang-orang yang mencirikan pada berbagai derajat.

Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja adalah lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau pekerjaan. Iklim kerja disebutkan juga sebagai kualitas kehidupan kerja dimana dijelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja ini tidak sama bagi orang yang berbeda (Davis,

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu hal sangat penting dalam menilai sejauh mana pegawai mampu bekerja dengan baik. Produktivitas merupakan kemampuan pegawai dalam rangka meningkatkan pekerjaan yang dilakukan.

Pengukuran Produktivitas Kerja

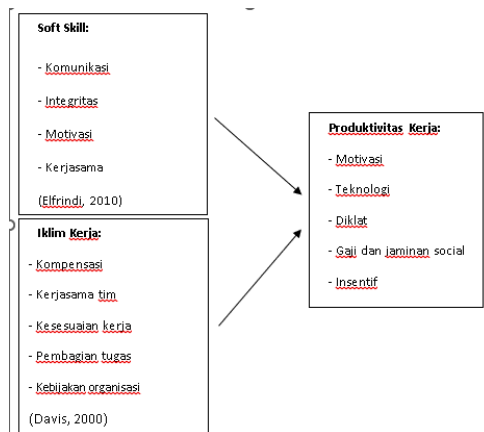
Pengukuran merupakan bagian yang terpenting dari produksi, karena dari pengukuran tersebut dapat menimbulkan perbaikan-perbaikan di bidang manajerial. Manfaat yang

Kerangka Pemikiran

Menurut Wicaksana (2010), *soft skills* adalah sebuah istilah dalam sosiologi tentang EQ (*Emotional Intelligence Quotient*) seseorang yang dapat dikategorikan menjadi kehidupan sosial, komunikasi, bertutur bahasa, kebiasaan, keramahan, dan optimasi. Kemudian menurut Widhiarso (2009) mendefinisikan *soft skills* sebagai seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana

seseorang berinteraksi dengan orang lain. *Soft skills* memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait dengan kapasitas kepribadian individu.

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif (*descriptive research*) yaitu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir. 1999:63).

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Softskill (X1)	seseorang kemampuan yang mempengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain	☐ Komunikasi ☐ Integritas ☐ Motivasi ☐ Kerjasama	☐ komunikasi efektif ☐ berpikir kreatif ☐ kritis ☐ membangun tim	1 - 5	Ordinal
Klim (X2)	lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau pekerjaan	☐ Kompensasi ☐ Kerjasama tim ☐ Kesesuaian kerja ☐ Pembagian tugas ☐ Kebijakan organisasi	☐ memadai ☐ Kerjasama tim baik ☐ Kesesuaian kerja dengan tugas ☐ Pembagian tugas ☐ Kebijakan organisasi	1 - 5	Ordinal
Produktivitas (Y)	kemampuan seseorang dalam rangka melaksanakan pekerjaan yang dilakukan	☐ Motivasi ☐ Teknologi ☐ Diklat ☐ Gaji dan jaminan social ☐ Insentif ☐ Disiplin ☐ Lingkungan kerja ☐ Sarana produksi	☐ Motivasi tinggi ☐ Teknologi memadai ☐ Diklat selalu dilakukan ☐ Gaji dan jaminan social memadai ☐ Insentif sesuai dengan pekerjaan ☐ Disiplin terhadap tugas ☐ Lingkungan kerja nyaman dan baik ☐ Sarana produksi	1 - 5	Ordinal

Sumber dan Cara Penentuan Data

Dalam menetapkan besar/ukuran sampel, penelitian ini menggunakan metode populasi dan bukan sampel, jadi sebagai objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor sebanyak 45 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan terhadap data primer berupa pernyataan responden yang diperoleh dari jawaban atas kuesioner penelitian yang dikirimkan peneliti kepada responden berisi butir-butir pernyataan terstruktur (alternatif jawaban sudah ditentukan) untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen.

jawaban yang telah ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungan yaitu sebagai berikut :

- Kategori jawaban sangat setuju diberi skor 5.
- Kategori jawaban setuju diberi skor 4.
- Ragu-ragu diberi skor 3

- d. Kategori jawaban tidak setuju diberi skor 2.
- e. Kategori jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.
- maka tingkat kategori jawaban yang diperoleh ditentukan dengan kriteria penafsiran sebagai berikut :

No	Skor	Kategori
1	4, 20 - 5,00	Sangat baik
2	3, 40 - 4,19	Baik
3	2, 60 - 3,39	Sedang
4	1, 80 - 2,59	Kurang
5	1, 00 - 1,79	Tidak baik

Uji Kualitas Data

Analisa kualitas data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Sosial Sience* (IBM-SPSS) for Windows Release 22. Analisis kualitas data tersebut adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut (Sudjana, 2001):

$$r = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \sqrt{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2}}$$

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor item

Y = Skor total

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan penggunaan tingkat alpha dengan rumus (Sudjana, 2001). Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Husein Umar,1999). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* :

$$\alpha = \frac{k.r}{1 + (k - 1)r}$$

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengolah dan mengorganisasikan data serta merumuskan hasil yang dapat dibaca dan dapat diinterpretasikan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode tertentu. Dalam penelitian ini metode yang

dipergunakan adalah pengujian Analisis Regresi Berganda.

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji penyimpangan ekonometri atau penyimpangan asumsi klasik dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan yang muncul pada model regresi berganda, yaitu adanya pengaruh multikolinearitas dan hetroskedastisitas. Pengujian multikolinearitas dan heteroskedastisitas dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis

a. Uji t atau Pengujian Koefisien Regresi

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Pengujian Simultan

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$: Soft skill dan iklim kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

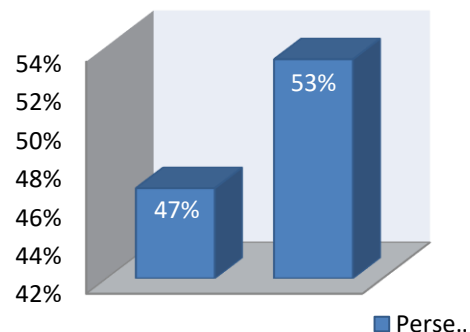
$H_a : b_1, b_2 \neq 0$: Soft skill dan iklim kerja berpengaruh terhadap

produktivitas kerja pegawai

- b. Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Karakteristik Responden

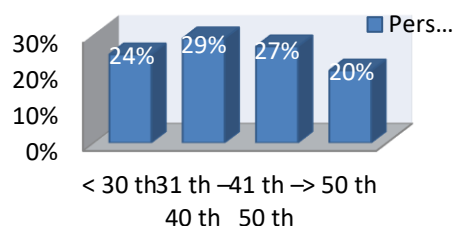
Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Karakteristik yang dapat disajikan dalam penelitian ini meliputi; jenis kelamin responden dan usia responden.



Sumber : Hasil Pengolahan data 2017

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=45), 2017

Dari Gambar 4.1 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah responden wanita sebanyak 47%, sedangkan responden pria berjumlah lebih banyak yaitu sebesar 53%.



Sumber : Hasil Pengolahan data 2017

Gambar 4.2
Karakteristik Responden
berdasarkan Usia, (n=45), 2017

Dari Gambar 4.2 di atas terlihat bahwa responden didominasi oleh pegawai yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 29%, kemudian pegawai yang berusia di bawah 30 tahun sebanyak 24%, pegawai berusia 41 - 50 tahun juga sebanyak 27%, dan 20% sisanya responden berusia di atas 50 tahun. Atau dapat pula dinyatakan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia antara 31 sampai 40 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor didominasi oleh pegawai yang berusia di antara 31 sampai 40 tahun.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yang dimaksud *soft skills* dalam penelitian ini adalah merupakan ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitasnya secara maksimal. Dengan dimensi *soft skills* meliputi :

dimensi Komunikasi, dimensi Integritas, dimensi Motivasi, dan dimensi Kerjasama. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Kode Item	Indikator <i>Soft skills</i>	Skor Total	Kriteria
SS1	Dalam melakukan <u>komunikasi</u> cukup efektif	169	baik
SS2	Komunikasi antar pegawai cukup baik	188	baik
SS3	Selalu <u>berpikir kreatif</u>	183	baik
SS4	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinovasi	171	baik
SS5	Melihat kejadian dalam pekerjaan cukup <u>kritis</u>	195	Sangat baik
SS6	Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah di lapangan	191	Sangat baik
SS7	Melakukan <u>tim building</u> untuk melakukan pekerjaan	172	baik
SS8	Dalam melaksanakan pekerjaan dalam bentuk tim kerja, setiap anggota saling menghargai	180	baik
Jumlah Kumulatif Skor		1449	Baik
Rata-rata Skor		181.2	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 5.1. unsur *Soft skills* pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor yang paling tinggi skornya adalah melihat kejadian dalam pekerjaan cukup kritis, dengan jumlah skor 195 atau termasuk kriteria Sangat baik. Sedangkan skor terendah adalah pegawai dapat berkomunikasi formal dan baik dalam hubungan kerja, dengan jumlah skor 169 atau termasuk kriteria baik.

Iklim Kerja pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor

Yang dimaksud dengan Iklim Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah tindakan nyata yang sudah diperlihatkan seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun dimensi pengukuran Iklim Kerja

meliputi dimensi Sikap Mental, dimensi Pemahaman atau kesadaran pada norma, dan dimensi Kesiediaan mentaati norma. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.2.
Iklm Kerja pada pegawai
Sekretariat DPRD Kota Bogor ,
(n=45)

Kode Item	Indikator Iklm Kerja	Skor Total	Kriteria
IK1	Kompensasi yang diterima cukup memadai	164	baik
IK2	Kerjasama antar tim dalam bekerja sama selalu baik	149	Cukup baik
IK3	Kerja dengan tupoksi yang dilakukan sesuai	149	Cukup baik
IK4	Setiap pegawai memahami tupoksinya	162	baik
IK5	Pembagian tugas sesuai dengan tugas yang diemban oleh pegawai	171	baik
IK6	Tugas lapangan selalu disesuaikan dengan jumlah pegawai	131	Cukup baik
IK7	Kebijakan organisasi memberikan keuntungan bagi pegawai	165	baik
IK8	Pegawai merasakan nyaman dalam melakukan tugas	122	Cukup baik
Jumlah Kumulatif Skor		1213	Baik
Rata-rata Skor		151	

Sumber : Hasil Pengolahan Data
2019

Berdasarkan Tabel 5.2. terlihat bahwa unsur Iklm Kerja pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor yang paling tinggi skornya adalah Pembagian tugas sesuai dengan tugas yang diemban oleh pegawai, dengan jumlah skor 171 atau termasuk kriteria baik. Sedangkan skor terendah adalah selalu berinisiatif dalam menyajikan apa yang harus dikerjakan, dengan jumlah skor 122 dan termasuk kriteria Cukup baik.

Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor

Yang dimaksud dengan Produktivitas Kerja Pegawai adalah hasil pekerjaan atau

prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Pada hasil analisis deskriptif untuk Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor , akan diungkapkan mengenai unsur-unsur berikut : Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Yang Aktif Dan Efektif, serta Penilaian Pembelajaran. Pembahasan secara detail dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.3.
Produktivitas Kerja Pegawai
Sekretariat DPRD Kota Bogor
(n=45)

Kode Item	Indikator Produktivitas Kerja Pegawai	Skor Total	Kriteria
PK1	Motivasi bekerja tinggi	164	baik
PK2	Teknologi yang dipakai dalam pekerjaan memadai	193	Sangat baik
PK3	Diklat selalu dilakukan	180	baik
PK4	Gaji dan jaminan sosial memadai	156	baik
PK5	Insentif sesuai dengan pekerjaan	163	baik
PK6	Disiplin terhadap tugas	187	baik
PK7	Lingkungan kerja nyaman dan baik	182	baik
PK8	Sarana produksi memadai	171	baik
Jumlah Kumulatif Skor		1396	baik
Rata-rata Skor		174,5	

Sumber : Hasil Pengolahan Data
2019

Berdasarkan Tabel 5.3. terlihat bahwa unsur Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor yang paling tinggi skornya adalah Teknologi yang dipakai dalam pekerjaan memadai, dengan jumlah skor 193 atau termasuk kriteria sangat baik. Sedangkan skor terendah adalah Gaji dan jaminan sosial memadai, dengan jumlah skor 156 atau termasuk kriteria baik.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Adapun hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah.

Tabel 5.4
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian (n=45)

Item Kuesioner	Nilai Validitas	Kesimpulan Uji Validitas	Sig. Level
Iklim Kerja			
DK1	.522**	Valid	0.000
DK2	.590**	Valid	0.000
DK3	.808**	Valid	0.000
DK4	.734**	Valid	0.000
DK5	.512**	Valid	0.000
DK6	.581**	Valid	0.000
DK7	.622**	Valid	0.000
DK8	.798**	Valid	0.000
DK9	.535**	Valid	0.000
DK10	.607**	Valid	0.000
DK11	.694**	Valid	0.000
DK12	.418**	Valid	0.000
Produktivitas Kerja Pegawai			
PK1	.536*	Valid	0.000
PK2	.409**	Valid	0.000
PK3	.661**	Valid	0.000
PK4	.413*	Valid	0.000
PK5	.801**	Valid	0.000
PK6	.598**	Valid	0.000
PK7	.668**	Valid	0.000
PK8	.629**	Valid	0.000
PK9	.732**	Valid	0.000
PK10	.698**	Valid	0.000
PK11	.830**	Valid	0.000
PK12	.516**	Valid	0.000
PK13	.704**	Valid	0.000
PK14	.618**	Valid	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan r kritis $> 0,3$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar, dan dinyatakan Valid. Kemudian pengujian reliabilitas pada 45 orang responden, maka didapatkan nilai reliabilitas alfa untuk semua variabel yang lebih besar dari 0.7, sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 5.5.
Hasil Regresi Linier *Soft skills* (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) secara Simultan

Model Summary

		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.547	4.33305

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1034.136	2	517.068	27.540	.000 ^a
Residual	788.565	42	18.775		
Total	1822.701	44			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas, bagian ANOVA^b terlihat bahwa p -value sig. $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} 27.540 > F_{tabel} 3.204$ (F_{tabel} dilihat dari tabel F dengan nilai dk penyebut = $45 - 2 - 1 = 42$ dan dk pembilang = 2 pada taraf signifikansi 5%). Sedangkan korelasi $R = 0.873$ yang artinya

ada korelasi cukup kuat antara *Soft skills* dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Keputusan dari uji hipotesis simultan adalah:

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Soft skills* dan Iklim Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Besarnya pengaruh secara simultan adalah 75.3% ($R^2 = 0.753$). Sedangkan sisanya 23.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya dihitung nilai korelasi antar variabel *Soft skills* dan Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Perhitungan *Soft skills* dan Produktivitas Kerja Pegawai

Correlations				
	X1	X2	Y	
X1				
Pearson Correlation	1	.508**	.452**	
Sig. (2-tailed)		.000	.002	
N	45	45	45	
X2				
Pearson Correlation	.508**	1	.749**	
Sig. (2-tailed)	.000		.000	
N	45	45	45	
Y				
Pearson Correlation	.452**	.749**	1	
Sig. (2-tailed)	.002	.000		
N	45	45	45	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Hasil perhitungan korelasi ketiga variabel (*Soft skills* dan Produktivitas Kerja Pegawai) tersebut memenuhi persyaratan $p\text{-value} < 0.05$, yaitu masing-masing nilai sig.(2-tailed) $0.000 < 0.05$ dan $0.002 < 0.05$.

Pengujian Hipotesis secara Parsial

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara *Soft skills* dan iklim kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai maka pengujian selanjutnya akan digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel seperti pada hasil output perhitungan regresi linier berikut:

Tabel 5.7
Hasil Perhitungan Regresi Linier *Soft skills* (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficient s		Standard ized Coefficie nts		
	B	Std. Error	Beta	t	Si g.
1 (Const ant)	11.368	3.672		3.096	.003
X1	.820	.383	.412	2.143	.009
X2	.702	.118	.589	5.937	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

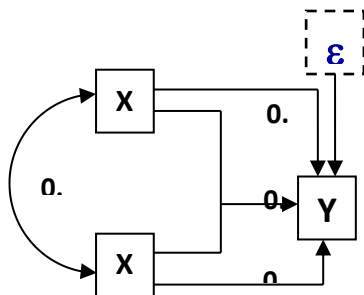
Untuk uji hipotesis secara parsial, untuk variabel *Soft skills* (X1) $p\text{-value} 0.009 < 0.05$ atau $t_{hitung} 2.143$

$> t_{tabel} 2.014$, dan untuk variabel Iklim Kerja (X_2) $p\text{-value } 0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 5.937 > t_{tabel} 2.014$.

Keputusan dari uji hipotesis parsial adalah:

- 1) Hipotesis kesatu: H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Soft skills* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)
- 2) Hipotesis kedua: H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Iklim Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka nilai koefisien jalur model pengaruh *Soft skills* (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:



Gambar 5.1

Nilai Koefisien Jalur Pengaruh *Soft skills* (X_1) Iklim Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Perhitungan besarnya pengaruh *Soft skills* (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8
Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung *Soft skills* (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Variabel	PENGARUH				Total
	Rumus	Langsung	Tidak Langsung	Ket.	
<i>Soft skills</i> (X_1)	$(pyx_1)^2$	0.170			0.293
	$(pyx_1)(px_1x_2)(pyx_2)$		0.123	melalui X_2	
Iklim Kerja (X_2)	$(pyx_2)^2$	0.347			0.470
	$(pyx_2)(px_2x_1)(pyx_1)$		0.123	melalui X_1	
Pengaruh Secara Simultan X_1, X_2 terhadap Y				R^2_{yx1x2}	0.753
Pengaruh Variabel Luar terhadap Y				pye_1	0.237

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas maka, Pengaruh simultan *Soft skills* (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah 0.753 atau merupakan $R^2_{y1x2x5} = 0.753$ (lihat *model summary* Tabel 4.5).

Pembahasan Hasil Penelitian *Soft skills* pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor

Jumlah kumulatif skor untuk variabel *Soft skills* yaitu sebesar 1449 atau termasuk kriteria baik dan rata-rata skor 181.2 atau termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel *Soft skills* dapat dianggap baik. Hal ini karena para pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor sudah merasa memiliki *soft skills* yang dapat menunjang aktivitas pekerjaan mereka terutama pada unsur-unsur seperti : Selalu membangun hubungan erat dengan rekan kerja, Pegawai selalu menetapkan dan mencapai tujuan yang realistis, Pegawai bersikap ramah

dalam menjalankan tugas dan hubungan sosial informal,

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, jumlah kumulatif skor untuk variabel *Soft skills* yaitu sebesar 1449 atau termasuk kriteria baik dan rata-rata skor 181.2 atau termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel *Soft skills* dapat dianggap baik. Hal ini karena para pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor sudah merasa memiliki *soft skills* yang dapat menunjang aktivitas pekerjaan mereka terutama pada unsur-unsur seperti : Selalu membangun hubungan erat dengan rekan kerja,
2. Dari hasil penelitian terlihat jumlah kumulatif skor untuk variabel Iklim Kerja yaitu sebesar 1213 atau termasuk kriteria baik dan rata-rata skor 151 atau termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Iklim Kerja dapat dianggap sudah baik.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan jumlah kumulatif skor untuk variabel produktivitas kerja pegawai adalah 1396 atau termasuk kriteria baik dan rata-rata skor sebesar 174,5 atau termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata

skor untuk variabel Kinerja dapat dianggap sudah baik.

4. *Soft skills* dan iklim kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor. Adapun besar pengaruhnya adalah 75.3% dengan arah positif. Dengan demikian semakin baik *soft skills* dan semakin baik disiplin yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor. Jika dilihat pengaruh secara parsial, maka pengaruh iklim kerja memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) yaitu sebesar 47% dibandingkan dengan besar pengaruh *soft skills* terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor sebesar 29%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Kota Bogor maupun Dinas terkait untuk meningkatkan kinerja para Pegawai. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Jumlah skor untuk setiap unsur dalam variabel *soft skills* menunjukkan angka yang baik dimana skor terendah pun termasuk dalam kriteria Setuju, namun untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui variabel *soft skills* pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor,

perlu diperhatikan unsur yang belum optimal, yaitu unsur komunikasi dalam hubungan kerja dengan cara yang menyenangkan.

2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui variabel iklim kerja pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor, perlu diperhatikan beberapa unsur yang dirasa belum optimal, yaitu : pegawai belum merasakan kenyamanan dalam melakukan tugas, kerjasama antar tim dalam bekerja sama belum terlalu baik dan kerja dengan tupoksi yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor, perlu diperhatikan beberapa unsur yang sebaiknya bisa lebih ditingkatkan, yaitu menjadikan *standard operational procedur* sebagai acuan dalam melaksanakan tugas, menetapkan dan menyampaikan pada setiap pegawai ukuran kinerja dalam setiap tugas yang telah ditetapkan.
4. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bogor, perlu diprioritaskan perbaikan iklim kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai.

Saran untuk Pengembangan Ilmu dan Penelitian Lebih Lanjut

1. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain *soft skills* dan disiplin, yaitu seperti motivasi, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan. Maka

diharapkan peneliti yang akan datang dapat meneliti variabel-variabel tersebut, sehingga kemungkinan hasil penelitian akan berbeda. Sementara jika penelitian ini dilanjutkan dengan dilakukan penambahan variabel-variabel tersebut maka diharapkan hasil temuan penelitian akan lebih sempurna dan komprehensif.

2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu *soft skills* dan disiplin, untuk penelitian selanjutnya bisa ditambahkan minimal satu variabel lain sebagai variabel bebas maupun variable mediasi, sehingga kemungkinan hasil temuan penelitian akan berbeda dan lebih komprehensif.
3. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kota Bogor, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada institusi pendidikan maupun instansi lain, sehingga kemungkinan hasil temuan penelitian akan berbeda.
4. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kota Bogor, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan di wilayah lain di Indonesia, sehingga kemungkinan hasil temuan penelitian akan berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROFDA.
- Abdurachman, H. Arifin, Prof. Dr., 2002. *Kerangka Pokok-pokok Management Umum*, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve
- Arikunto Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Andrew, E.B.Tani, 2005, *Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi*; Jakarta, Optimal Technology Consultant
- Andrew F. Sikula, 2006, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company
- Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, 2004, *Strategy Management An Integrative Perspective*, New Jersey: Printice Hall Inc.
- Asiah Zuhri dkk, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung,
- AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta PT Erlangga
- Bambang Wahyudi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Bintoro Tjokroamidjojo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Block, James M. 2001, *Assignment : Management, A Guide to Executive*. New Jersey: Printice Hall Inc.
- Cascio, FW, 2003, *managing human resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit* Fifth Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Cohen and Holliday, 2004, *Statistic For Social Scientist*, Harper & Row, Publishers London
- Consuelo G. Sevilla dkk, 2002, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- 2004 *Ensklopedia Aministrasi*. Jakarta PT Gunung Agung,
- David A.Nadler; J.Richard Hackman; 2004, Edward E.Lawler III, *Managing Organizational Behavior*, Boston, Toronto, Little Brown and Company
- Daniel A. Nadler, 2005, *Organisasi Dynamic*, Mc Graw – Hill Companies