

PENGARUH SOFT SKILL DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Cibeunying Departemen Pekerjaan Umum (DPU) Kota Bandung)

Novieta Irawatie
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
irawati2021@asmkencana.ac.id

Sri Nur Agustini Sukmawaty
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
Srinuragustini@asmkencana.ac.id

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Soft Skill dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPT Cibeunying DPU Kota Bandung, 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 Pegawai di UPT Cibeunying DPU Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung 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 Pegawai di UPT Cibeunying DPU Kota Bandung, baik secara parsial maupun secara simultan. Kedisiplinan guru dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 75,30% dan sisanya 24,70 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Soft Skill, Iklim Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

The main problem in this research is how big is the influence of Soft Skill and Work Climate on the productivity of employees in UPT Cibeunying DPU Bandung, either simultaneously or partially.

The purpose of this study is to know and analyze Soft Skill, Work Climate and Work Productivity and the influence of Soft Skill and Work Climate on Work Productivity Employees in UPT Cibeunying DPU Bandung, both simultaneously and partially. The method used in this research is method with descriptive and verification approach. Population in this research is officer of UPT Cibeunying DPU of Bandung City which amounts to 45 people, from total of population is entirely used as sample. The data in this study is the primary data, where the data obtained from respondents' answers to the questionnaires that the author distributed.

The result of data analysis that writer have done, hence got result that there is Influence Soft Skill and Work Climate to Work Productivity of Employee at UPT Cibeunying DPU Bandung, either partially or simultaneously. Teacher discipline is influenced by Organizational Culture variable and Leadership Leadership of 75.30% and the remaining 24.70% influenced by other factors.

Keywords: Soft Skill, Working 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 beadaptasi dengan baik di dunia kerja.

Kemampuan akademik/teknis disebut juga hardskill, sedangkan kemampuan non akademik disebut softskill. Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Sedangkan softskill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Contoh kemampuan hardskill adalah keterampilan teknis seperti keuangan, komputer, kualitas, atau keterampilan perakitan. Hardskill dapat dilihat/diukur dari riwayat pendidikan. Sedangkan softskill dapat dilihat dari pengalaman dalam berorganisasi. Contoh softskill adalah pribadi dan perilaku interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia misalnya, pelatihan, pembentukan tim, pengambilan keputusan, inisiatif.

Keterampilan-keterampilan tersebut umumnya berkembang dalam kehidupan bermasyarakat. Sifat soft skills meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Sifat ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Tapi, sifat ini dapat berubah jika individu tersebut mau mengubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri. Softskill dibagi menjadi dua, yaitu intrapersonal skills dan interpersonal skills. Intrapersonal skills adalah keterampilan seseorang dalam mengatur diri sendiri. *Intrapersonal skills* sebaiknya dibenahi terlebih dahulu sebelum seseorang mulai berhubungan dengan orang lain.

Pencapaian tujuan organisasi di dalamnya dikenal suatu kerja sama, yang dimaksud dengan kerja sama di sini adalah kerja sama individu dalam suatu kelompok yaitu organisasi. Hal yang sangat penting diketahui dalam setiap kerja sama individu ialah maksud dan tujuan kerja sama tersebut, serta harus jelas bagaimana metode pencapaiannya. Bila usaha organisasi itu ingin efektif maka anggota organisasi itu harus mengetahui apa yang diharapkan untuk penyelesaiannya. Inilah yang dimaksud dengan fungsi manajemen.

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi atau organisasi (Siagian, 2007). Dalam hal ini, sumber daya manusia di instansi memerlukan sebuah keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dimana sumber daya manusia tidak hanya mengandalkan segi kuantitas dan bertahan pada standar lokal, melainkan harus menyesuaikan dengan standar global (Pongtuluran, 2007).

Di dalam proses perubahan instansi

tersebut tentunya akan berdampak terhadap keadaan di lingkungan internal instansi. Perubahan itu terlihat dari keadaan situasional instansi dan perilaku karyawan. Perbedaan dalam sikap dan individu dan keadaan situasional di tempat kerja adalah unsur yang penting dari komitmen karir (Ballout, 2009). Komitmen karir dikatakan positif apabila seorang karyawan mampu menunjukkan minat yang tinggi untuk mau belajar, meningkatkan pengetahuannya, dan mentransfer ilmunya kepada yang lain (Cheng dan Ho, 2011, dalam Ballout, 2009). Karyawan dengan tingkat komitmen karir yang kuat dan mampu membuat ekspektasi karirnya sendiri di masa depan akan membuat loncatan signifikan di dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pada karirnya saat ini.

Lingkungan kerja yang berubah dan serta perubahan baik terhadap bentuk organisasi ataupun laju karir di organisasi yang positif telah menyebabkan seorang karyawan memiliki komitmen yang lebih untuk karir mereka dan adanya kecenderungan berkurangnya komitmen untuk organisasi mereka (Noordin et al, 2012, dalam Ballout, 2009). 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.

Saat organisasi memantapkan diri untuk mengadakan perubahan, hal utama yang akan menjadi fokus perubahan adalah perubahan di dalam internal organisasi tersebut. Perubahan di dalam internal organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia, kebijakan organisasi, ataupun keadaan situasional di instansi tersebut. Salah satu hal yang berpengaruh adalah iklim kerja yang ada di sekitar karyawan. Menurut Litwin dan Stringer (1968, dalam Castro dan

Martins, 2010) menyatakan iklim kerja secara umum dapat dianggap sebagai karakteristik yang unik di sebuah organisasi. Iklim kerja merupakan hasil suatu tindakan yang telah ditempuh baik sadar atau tidak sadar oleh suatu kelompok yang berpengaruh terhadap tingkah laku anggota organisasi. Disisi lain, iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku para karyawan (Meeusen et al, 2011).

Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah Kota Bandung adalah suatu organisasi besar yang dapat berkembang sesuai dengan tuntutan waktu dan keperluan organisasi. Unit Pelayanan Teknis (UPT) Cibeunying sebagai salah satu UPT Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, bertanggungjawab terhadap pemeliharaan dan perbaikan jalan diwilayah tersebut dengan jumlah jalan sebanyak 605 jalan, dimana yang di atas 3 m lebarnya dengan luas 1.414.208 m² termasuk trotoar dan bahu jalan, sementara untuk jembatan berjumlah 98 Jembatan dgn luas 5.114 m².

Dalam melaksanakan tugasnya UPT Cibeunying dikawal oleh 45 orang pegawai, terdiri dari 2 pejabat struktural dan 43 pelaksana. Dalam mengelola pegawai tersebut, diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif guna menyongsong era globalisasi di mana informasi bergerak sangat cepat, karena informasi membawa peluang di segala bidang mulai dari bisnis, sosial budaya, ekonomi, politik sampai bidang pertahanan dan keamanan.

Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kota Bandung yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan sesuai yang tercantum dalam Peraturan Daerah Kota Bandung No.13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, yaitu Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung mempunyai tugas pokok untuk

melaksanakan kewenangan daerah dibidang pekerjaan umum lingkup kebinamargaan dan sumber daya air. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut, Dinas Pekerjaan Umum mempunyai fungsi :

Merumuskan kebijaksanaan teknik kebinamargaan dan sumber daya air; Melaksanakan tugas teknik operasional kebinamargaan dan sumber daya air yang meliputi perencanaan, pengendalian operasional, pembangunan dan pemeliharaan kebinamargaan dan sumber daya air; Pembinaan dan pelaksanaan tugas operasional kebinamargaan dan sumber daya air. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai bidang tugasnya.

Bidang kewenangan yang menjadi garapan Dinas Pekerjaan Umum adalah Bidang Pekerjaan Umum yang meliputi jalan umum berikut bangunan pelengkap; jembatan, saluran drainase jalan dan trotoar, Infrastruktur sungai termasuk bangunan pelengkap; bendung, bangunan pembagi, pump house, situ, kolam retensi dan jalan inspeksi, dan penerangan jalan umum. Melihat tugas dan fungsi Bidang Pekerjaan Umum yang begitu berat dan kompleks, maka koordinasi kerja setiap pegawai yang terlibat harus benar-benar berjalan harmonis sesuai dengan yang telah direncanakan.

Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Keberhasilan dalam pengembangan sumber daya manusia juga harus dimulai dari bagaimana manajemen mampu untuk membuat suatu perencanaan sumber daya manusia yang meliputi deskripsi kerja, pelatihan, jenjang karir.

Dari hasil pengamatan pendahuluan terhadap beberapa pegawai dan pejabat di Dinas Pekerjaan Umum diperoleh ada ketidakjelasan dalam

melakukan pekerjaan di lapangan terutama dalam hal kesiapan SDM dalam menghadapi masalah di lapangan dikarenakan perencanaan kerja yang belum komprehensif dan antisipatif terutama dalam hal pengawasan kerja. Seringkali didapatkan pekerjaan yang terlewat atau bahkan dikerjakan dua kali karena pada saat terjadi pergantian karyawan/ *shift* lupa melaporkan kepada pegawai yang baru masuk.

Dalam teori produktivitas dijelaskan bahwa adanya gejala-gejala pegawai yang kurang memahami rencana kerja yang telah ditetapkan berpengaruh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam kaitannya dengan Sumber Daya Manusia selain faktor softskill, salah satu faktor yang berpengaruh adalah iklim kerja. Iklim kerja adalah sistem simbol dan makna yang digunakan orang-orang dalam organisasi untuk mengorganisasikan gagasan, menginterpretasikan pengalaman, membuat keputusan dan pada akhirnya mengarah pada perilaku mereka.

Iklim kerja yang kuat dapat menjadi pegangan yang mantap oleh setiap pegawai yang bekerja di dalam organisasi, dari lapisan teratas hingga lapisan terbawah. Iklim kerja yang dijalankan oleh semua jajaran pegawai secara konsekwen dan konsisten, dapat menciptakan berorganisasi yang terbuka, pegawai bebas mengungkapkan pikiran dan perasaannya dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan managerial. iklim kerja yang kuat dapat menciptakan rasa persatuan dan kesatuan jajaran pegawai dalam mewujudkan organisasi yang profesional. Iklim kerja dapat menentukan dan mengarahkan sikap dan perilaku pegawai dalam melakukan tugasnya sehari-hari dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan hati, sehingga pegawai dapat bekerja lebih hemat dan produktif. Karena produktifitas yang merupakan fungsi dari tersedianya tenaga, teknologi,

alat dan dana, juga sangat dipengaruhi oleh semangat manusia yang melakukan tugas pekerjaan. Keadaan disiplin kerja yang kurang baik diasumsikan sebagai belum optimalnya produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Berdasarkan atas permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk mengadakan suatu penelitian tentang “Pengaruh softskill dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung”.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

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:

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. 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. 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.

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

Bagaimana softskill di UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung? Bagaimana iklim kerja di UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?

Bagaimana produktivitas kerja di UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?

Seberapa besar pengaruh softskill dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial?

Berdasarkan uraian tersebut di atas, tujuan penulisan Tesis adalah:

- a. Untuk Mengetahui softskill di UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
- b. Untuk Mengetahui iklim kerja di UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
- c. Untuk Mengetahui produktivitas kerja di UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
- d. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh softskill dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, baik simultan maupun parsial.

Kegunaan Penelitian

Bagi penulis Untuk menambah pengetahuan penulis, setelah membandingkan antara teori yang didapat selama kuliah, dengan kenyataan yang sesungguhnya di lapangan. Bagi instansi Sebagai bahan masukan bagi instansi untuk meningkatkan produktivitas kerja pada UPT Cibeunying Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Kajian Literatur

Teori Soft Skills

menurut Widhiarso (2009) mendefinisikan *soft skills* sebagai seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain. Menurut Fachrunnisa (2006) Hard skill adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan. Sehingga hard skills merupakan

keterampilan yang nyata terukur, analitis, dengan hak yang jelas yaitu apa yang kebanyakan orang nyatakan sebagai tulang punggung. Sehingga menurut Putra dan Pratiwi (2005:5) mendefinisikan soft skills sebagai kemampuan-kemampuan tak terlihat. Tetapi kemampuan itulah yang sesungguhnya dibutuhkan untuk sukses, seperti kemampuan bekerjasama, integritas, dan lain-lain.

Teori Iklim Kerja

Iklim kerja menurut Triguni (2000) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Iklim kerja di dalam organisasi menurut Stringer (2002) dibedakan menjadi dua kelompok: Pertama, *friendly environment* yaitu iklim yang ramah yang memberikan dukungan dana dan nilai-nilai budaya. Kedua, *hostile environment* yaitu iklim yang tidak ramah, berupa lingkungan yang mengekang perkembangan organisasi. Struktur organisasi dalam iklim yang ramah akan dipantau oleh kelompok yang bekerjasama dalam suatu mekanisme yang bersifat terbuka. Pada iklim kerja yang tidak ramah organisasi akan diatur secara ketat melalui sentralisasi dan standarisasi. Menurut Darma (2005), bahwa faktor-faktor tingkat kinerja meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya, dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan

kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan).

Teori Produktivitas Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1982) "Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu". Sedangkan menurut Moekijat (1983) "Produktivitas kerja merupakan ukuran kemampuan (baik individu, kelompok-kelompok maupun perusahaan) untuk menghasilkan suatu produk jasa dalam kondisi tertentu". Berbeda dengan Klinger dan Nanbaldian (1999) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feed back* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis dari penelitian ini adalah : Terdapat pengaruh soft skill dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja pada UPT Cibeunying DPU Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

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).

Terdapat beberapa metode dalam metode deskriptif. Dalam penelitian ini metode yang diterapkan adalah teknik survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan mengadakan kuesioner sebagai pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1995:3). Tujuannya yaitu untuk mengumpulkan data serta mempelajari gejala atau fenomena sosial dengan jalan meneliti variabel-variabel penelitian yang dilaksanakan. Metode survei yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner.

Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis. Atau dengan kata lain, penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis.

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. Pernyataan yang diberikan responden sebagai jawaban atas kuesioner adalah berskala dan mempunyai gradasi (skala likert) yang sifatnya sangat positif sampai dengan sangat negatif. Pernyataan yang berskala tersebut dimaksudkan untuk kepentingan analisis secara kuantitatif dengan diberi skor.

Pada kuisisioner yang dibagikan, masing-masing indikator akan diberi skala pengukuran berupa checklist yang sudah diberi kode yaitu SS = Sangat Setuju, S = Setuju, R = Ragu-ragu, TS = Tidak Setuju dan STS = Sangat Tidak Setuju.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, yaitu mengurutkan jawaban responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu. Sedangkan penetapan skor atas jawaban responden yang menggunakan skala ordinal diklasifikasikan ke dalam 5 kategori 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. Kategori jawaban tidak setuju diberi skor 2. Kategori jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Berdasarkan pemberian skor seperti diatas, maka akan diperoleh variasi jawaban yang bergerak 1-5. Karena itu interval antara satu kriteria dengan kriteria lainnya diperoleh angka sebesar = 0,80. Hal ini diperoleh setelah adanya pengurangan dari nilai tertinggi dikurangi nilai terendah dibagi banyaknya alternatif jawaban, yaitu dalam bentuk angkanya adalah $(5-1) / 5 = 4 / 5 = 0,80$ Berangkat dari ketentuan tersebut diatas, 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

Dari ketentuan diatas, tingkat kategori jawaban yang selanjutnya untuk memperoleh angka penafsiran atau interpretasi digunakan rumus perhitungan, menurut Cohen and Holliday dalam bukunya "*Statistic For Social Scientist*" (2004 : 43) sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum (F_x X)}{n}$$

Keterangan :

M = perolehan angka penafsiran

f = frekuensi jawaban

x = pembobotan (skala nilai)

n = jumlah seluruh jawaban.

Uji Kualitas Data

Analisa kualitas data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Sosial Science* (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):

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

dimana :

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* :

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

Setelah instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian data-data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik-teknik tertentu.

Hasil dan Pembahasan

Hasil dari penelitian maka menunjukkan bahwa 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. menjalankan tugas dan hubungan sosial informal, Pegawai menikmati pekerjaannya dan bertanggung jawab untuk selalu menyelesaikan tugasnya, Pegawai memberikan perhatian dan saling menolong terhadap orang lain, Pegawai merasakan kepuasan jika telah menyelesaikan pekerjaannya, Pegawai berkomunikasi dengan penuh kepedulian, serta Pegawai senang bekerjasama dalam bekerja. menunjukkan bahwa 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. Produktivitas 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. menunjukkan bahwa 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. 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. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *Soft skills* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung. Adapun besar pengaruhnya adalah 29.3% dengan arah yang positif dimana semakin baik penguasaan *soft skills* maka semakin meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung. Dari hasil penelitian menunjukkan pula bahwa ada pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung. Adapun besar pengaruhnya adalah 47% dengan arah yang positif dimana semakin baik Iklim Kerja yang dimiliki maka semakin meningkat Produktivitas Kerja Pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung.

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa *Soft skills* dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung. Adapun besar pengaruhnya adalah 75.3% dengan arah positif. Dengan demikian semakin baik *soft skills* dan semakin baik Iklim Kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat Produktivitas Kerja Pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung. Jika dilihat pengaruh secara

parsial, maka pengaruh Iklim Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) dibandingkan dengan besar pengaruh *soft skills* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian yaitu 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 UPT Cibeunying DPU Kota Bandung 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, Pegawai menikmati pekerjaannya dan bertanggung jawab untuk selalu menyelesaikan tugasnya, Pegawai memberikan perhatian dan saling menolong terhadap orang lain, Pegawai merasakan kepuasan jika telah menyelesaikan pekerjaannya, Pegawai berkomunikasi dengan penuh kepedulian, serta Pegawai senang bekerjasama dalam bekerja.

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. Hal ini karena para pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung sudah merasa melaksanakan unsur-unsur iklim kerja yang baik seperti : Dilaksanakannya sanksi dengan sungguh-sungguh,

menyadari sepenuhnya sebagai orang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, melaksanakan tugasnya meliputi pemeliharaan jalan umum berikut bangunan pelengkapanya, jembatan, saluran drainase jalan dan trotoar, infrastruktur sungai termasuk bangunan pelengkapanya, bending, bangunan pembagi, *pump house*, situ, kolam retensi dan jalan inspeksi, dan penerangan jalan umum., Tidak ada keterpaksaan dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik, serta memiliki inisiatif yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugasnya. 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. Hal ini karena para pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung sudah menunjukkan kinerja yang tinggi terutama pada unsur-unsur seperti : Menyusun rencana teknis operasional pemeliharaan rutin Jalan, Jembatan, Drainase, Trotoar, Berm/bahu jalan, Gorong-gorong, dan bangunan pelengkap jalan sesuai wilayah kerjanya dan mengkoordinasikan dengan bidang pembangunan pemeliharaan; Pelaksanaan operasional pemeliharaan rutin jalan, Drainase, Trotoar, Berm/Bahu Jalan, Gorong-gorong dan bangunan pelengkap jalan sesuai wilayah kerjanya; Pelaksanaan Ketatausahaan UPT.

Serta Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, Evaluasi dan pelaporan kegiatan pemeliharaan rutin jalan, Drainase, Berm/Bahu Jalan, Gorong-gorong, dan bangunan pelengkap jalan sesuai wilayah kerjanya. *Soft skills* dan iklim kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung. 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 UPT Cibeunying DPU Kota Bandung. 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 UPT Cibeunying DPU Kota Bandung sebesar 29%.

Saran Untuk Institusi

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

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 UPT Cibeunying DPU Kota Bandung, perlu diperhatikan unsur yang belum optimal, yaitu unsur komunikasi dalam hubungan kerja dengan cara yang menyenangkan. Komunikasi yang dilakukan pegawai didasarkan pada saling menghargai dan kebersamaan, serta dapat berkomunikasi formal dan baik dalam hubungan kerja.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui variabel iklim kerja pada Pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung, 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. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung, 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. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai UPT Cibeunying DPU Kota Bandung, perlu diprioritaskan perbaikan iklim kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai.

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. Sjahbadhyini 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 Administrasi*. 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
- David C. Mc Celland , 2004, *Human Resource Management*, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Dale Yoder, 2004, *Managing Human Resource*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Faustino Cardoso Gomes, 2004, *Human Resource Development*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Friedman , 2007, *Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Handayani ngat, Soewarno, Drs., 2004, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*, Jakarta, PT. Gunung Agung
- Handoko, T Hani, 2006, *Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P., Drs., 2004, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung
- Hersey & Blanchard, 2005, *Management of Organization Behavior*, Prentice Hall, Inc, New Jersey,
- John P. Kotter, James L. Kaskett, 2006, *Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*, Prehallindo Simon & Scluster (Asia) Pte, Ltd, the Free Press
- Kartono, Kartini., Dra., 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali
- Keith Davis, 2004, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company
- Majalah *Management & Usahawan Indonesia*, maret 2006, No.2 thn XXXV
- Manulang, Drs, M. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung
- Mary Parker Follet, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, PT Gunung Agung.
- Moekijat. 2004, *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Alumnus
- Mondy, R Wayne, 2005, *Managing Human Resource*, Fifth Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Nawawi, Hadari. 2002, *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta,
- Nazir, Moh. 2003, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Nitisemito, Alex. S. 2006, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia

- Ndraha, Talizuduhu, 2003, *Budaya Organisasi*, Jakarta, PT Gahlia Indonesia
- Pamudji, S. 2002, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pariata Westra, Drs, 2001, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta
- Prajudi Atmosudirjo, 2007, *Pengambilan Keputusan*, , Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Prasetya Irawan, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Gunung Agung
- Robert Bacal, 2005, *Performance Manajement*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Rivai A., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia
- Rokeach, N., 2002 , *The Nature of human values*, the free press, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Selamet, WA, *Dasar-dasar Administerasi pemerintahan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 2005
- Shaun Tyson, Tony Jackson, 2000, *The Esense of Organizational Behavior*, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Siagian, Sondang P. 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung, 2002. -----, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT Gunung Agung, 2008 -----, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. 2004, Jakarta : PT. Gunung Agung,.
- Silalahi, Ulbert. 2004. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.
- Siregar Bakri, 2001, *Metode Riset Social Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Grapindo Persada
- Soegiyono.2002.*Metode Penelitian Administrasi*:Bandung :Alfabeta
- Soekarno, K. 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Miswar
- Soekidjo Notoatmojdo., 2003, *Manajemen Perkantoran*, Bandung Alfabeta
- Stephen P. Robbins,2006, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta
- Stoner,James A.F.,2007, *Management*. Sixth Edition,New Jersey : Prentice Hall,Inc.
- Sugandha, Dann., Drs., MPA, 2005, *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi*, bandung, Sinar Baru.
- Suherman dkk., 2007, *Teknik-Teknik Dasar Pembangunan Masyarakat*, Jakarta, CV. Haji Masagung
- Sujana, 2001, *Metode Statistika*, Bandung Tarsito
- Surachmad, Winarno, 2002, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, bandung, Tarsito.
- Suryaningrat, bayu., Drs, 2000, *Wewenang Tugas dan Tanggung Jawab*, Jakarta-Surabaya, Pacto
- Suwardi, Eddy., Drs, 2003, *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen*.
- The Liang Gie, 2004 *Aministrasi Negara* jakarta :PT Gunung Agung,
- Thoha, Miftah, 2003, *Kepemimpinana Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grapindo Persada,-----,2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta Grafindo Persada.
- Umar Gay, 2000, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta, Rineka Cipta
- Umar Husein, 2004, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama
- Winardi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Ya'cob, H. Hamzah., Dr, 2004, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung, CV. Dipenogoro