

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh *soft skill* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Minda Asean Automotive adalah sebagai berikut:

1. *Soft Skill* dengan skor indikator terendah adalah mentaati peraturan dengan skor 672, artinya Karyawan PT. Minda Asean Automotive dalam bekerja selama ini sudah mengikuti dan mentaati peraturan yang ada tetapi harus ditingkatkan kembali. Sedangkan Indikator dengan skor tertinggi adalah percaya diri dengan skor 702, artinya dalam bekerja karyawan PT. Minda Asean Automotive mampu untuk selalu berusaha menghasilkan hasil kerja yang baik.
2. Pelatihan karyawan dengan skor indikator terendah adalah sesuai kualifikasi dengan skor 673, artinya instruktur yang digunakan oleh perusahaan kurang berpengalaman pada bidangnya. Sedangkan indikator dengan skor tertinggi adalah penyusunan rencana dengan skor 706, artinya setelah mengikuti pelatihan, karyawan PT. Minda Asean Automotive mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.
3. Kinerja karyawan dengan skor indikator terendah adalah dan keterampilan dengan skor 695, artinya kemampuan dan keterampilan karyawan PT. Minda Asean Automotive dalam bekerja dirasa masih kurang maksimal dalam menyeimbangi tuntutan keharusan pekerjaan. Sedangkan indikator dengan skor tertinggi adalah kreativitas dengan skor 713, artinya Karyawan PT. Minda Asean Automotive mampu memberikan saran yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.
4. Terdapat korelasi antara *soft skills* dan pelatihan karyawan PT. Minda Asean Automotive. Besarnya korelasi antara *soft skills* dan pelatihan karyawan PT. Minda Asean Automotive adalah 0,781 dengan kategori kuat.

5. Terdapat pengaruh secara parsial antara *Soft Skill* dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja karyawan PT. Minda Asean Automotive. Besarnya pengaruh variabel *Soft Skill* terhadap Kinerja karyawan adalah 42,2%, sedangkan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan adalah 32,5%.
6. Terdapat pengaruh secara simultan *Soft Skill* dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. Minda Asean Automotive. Total pengaruh *Soft Skill* dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar 74,7%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah 25,3%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Mengacu pada variabel *soft skill* berdasarkan indikator yang terendah yakni mentaati peraturan, maka sebaiknya perusahaan mengontrol karyawannya dalam bekerja.
2. Mengacu pada variabel pelatihan karyawan berdasarkan indikator yang terendah yakni sesuai kualifikasi, maka sebaiknya perusahaan menggunakan instruktur pelatihan dengan pengalaman dan kompetensi yang sesuai dengan materi pelatihan.
3. Mengacu pada variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yang terendah yakni kemampuan dan keterampilan, maka sebaiknya perusahaan meningkatkan pelatihan agar kemampuan dan keterampilan karyawan meningkat.
4. Mengingat korelasi *soft skills* dan pelatihan karyawan PT. Minda Asean Automotive berkategori kuat, maka sebaiknya perusahaan lebih intens dalam mengadakan pelatihan dan *soft skill* untuk para karyawan.
5. Variabel *soft skill* memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan karyawan maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan *soft skill* yang dimiliki oleh seorang karyawan.
6. Pengaruh secara simultan *Soft skill* dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. Minda Asean Automotive adalah sebesar 74,7%. maka variabel *soft skill* dan pelatihan menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya akan lebih baik jika :

- 1) Pada variabel bebasnya dapat ditambahkan agar hasil penelitiannya lebih menggambarkan mengenai objek yang akan di teliti.
- 2) Populasi penelitian diperluas lagi serta penambahan pada sample agar hasil penelitian lebih memuaskan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- DeSBler, Gary. 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1”*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Kencana.
- Henry, Simamora. 2004. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga”*. Yogyakarta, STIE YPKN.
- Marwansyah. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Alfabeta
- Linda, Frihandini. 2020. *“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada CV. GARIN PUTRA KARAWANG”*
- Iksan, Ajiakbar. 2020. *“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. XXX Kawasan Industri Indotaise (Study Devisi PPIC Departemen P4C Plant 5 Sport)”*

WEBSITE & JURNAL:

Antares, Z., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orang Tua Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 8 (11).

Anwar, Chairil, and Zulifah Chikmawati. 2019. "Implementasi *Soft Skill* DANan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo." *Jurnal Ekuivalensi* 5 (2), 16-30 20.

Fadillah, A. (2019). Analisis Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin. *Universitas Islam Kalimantan*.

Fhalina. 2019. "BAB II Kajian Pustaka." [Http://Repository.Unpas.Ac.Id](http://Repository.Unpas.Ac.Id) 18.

Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 3 (1), 72-83.

Junianto, D., & Garside, K. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan. *Seminar Keinsinyuran Program Studi Studi Profesi Insinyur 1 (1)*.

Muyassaroh, Istna, Abdul Kodir Djaelani, and M. Khoirul ABS. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Hard Skill*, Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 9 (09) 65.

Priyatna, N. (2019). Analisis Promosi Jabatan Di PT. Cardo Lestari Indonesia Borobudur Karawang.

Rokhayati, Ana, Roni Kambara, and Mahdani Ibrahim. 2017. "Pengaruh *Soft Skill* Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator (Studi Empiris Pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon)." *Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 1 (2) 110.

Sianturi, P. F., & Mulyadi, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Indo-Extrusions Cimahi. *Journal Of Business Management Educations (JBME)* 2 (2), 259-268.

Simaremare, C. D. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7 (3), 377, 382.

Syatoto, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Komunika. *Jurnal Ekonomi Efektif* 2 (1), 18.