

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa
:
 - a. Variabel Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Variabel Kemampuan Manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - c. Variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa
: Variabel **Profesionalisme**, **Kemampuan Manajerial**, serta **Kerjasama Tim** secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk Profesionalisme:
PT. Sucofindo Padang sebaiknya terus memperkuat dan mengembangkan profesionalisme karyawan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan

yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Dapat dilihat dari hasil TCR yang rendah, sebaiknya karyawan dapat meningkatkan pengetahuan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan teknis dan non-teknis, seperti komunikasi yang efektif, etika kerja, serta kemampuan problem-solving. Dengan meningkatkan profesionalisme karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa layanan yang diberikan lebih berkualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Untuk Kemampuan Manajerial

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, PT. Sucofindo Padang tetap perlu fokus pada pengembangan kemampuan manajerial para pemimpin di perusahaan. Dapat dilihat dari nilai TCR yang paling rendah, maka karyawan lebih mampu meningkatkan dan mengefektifkan perencanaan dengan baik. Pelatihan dalam hal pengambilan keputusan, pengelolaan waktu, dan strategi kepemimpinan yang lebih baik dapat membantu manajer untuk lebih efektif dalam mengarahkan tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

3. Untuk Kerjasama Tim

Meskipun kerjasama tim tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, namun PT. Sucofindo Padang harus tetap mengedepankan budaya kerja tim yang solid. Dapat dilihat dari nilai TCR yang paling

rendah, dimana setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Mengadakan kegiatan team-building yang terencana dan mendukung kolaborasi antar karyawan dapat memperkuat hubungan antar anggota tim, meningkatkan komunikasi, serta memfasilitasi pencapaian tujuan bersama. PT. Sucofindo Padang juga dapat memfokuskan pada pengembangan komunikasi lintas departemen untuk meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja tim.

4. Untuk peneliti yang akan dilakukan di masa mendatang:

Peneliti selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat lebih mendalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor kepuasan kerja, motivasi intrinsik, atau faktor lingkungan kerja. Penelitian yang lebih holistik dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sucofindo Padang. Bagi PT. Sucofindo Padang, agar ketiga variable Profesionalisme, Kemampuan Manajerial, dan Kerjasama Tim dapat lebih berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis. Pertama, meningkatkan profesionalisme karyawan melalui program pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga aspek soft skills seperti kepemimpinan dan komunikasi. Kedua, meskipun kemampuan manajerial tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperkuat kemampuan para pemimpin dengan program

pengembangan kepemimpinan yang menekankan pada pengambilan keputusan, manajemen konflik, dan strategi organisasi yang efektif. Ketiga, membangun budaya kerja tim yang lebih solid dengan mengadakan kegiatan team-building yang berkesinambungan, menciptakan sistem komunikasi yang lebih terbuka, serta mendorong kolaborasi antar departemen. Dengan pendekatan yang lebih holistik dan berkelanjutan, ketiga variabel tersebut diharapkan dapat lebih optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang