

## **BAB V**

### **KESIMPULAN & SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh mengenai analisis pengaruh penilaian kinerja, masa kerja terhadap pengembangan karir di PT.Supra Boga Lestari Tbk dengan sikap kerja sebagai variabel moderasi, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Supra Boga Lestari Tbk.
2. Masa Kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Supra Boga Lestari Tbk.
3. Sikap Kerja dapat memoderasi pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir di PT. Supra Boga Lestari Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja mampu memperkuat pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir di PT. Supra Boga Lestari Tbk.
4. Sikap Kerja dapat memoderasi pengaruh masa kerja terhadap pengembangan karir di PT. Supra Boga Lestari Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja mampu memperlemah pengaruh masa kerja terhadap pengembangan karir di PT. Supra Boga Lestari Tbk.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan di dalam penulisan tesis berikut. Adapun saran yang akan diajukan, seperti berikut:

1. PT. Supra Boga Lestari Tbk perlu melakukan evaluasi bagaimana agar penilaian kinerja yang sudah dilakukan oleh atasan terkait dapat tersampaikan atau diketahui oleh karyawan yang bersangkutan agar karyawan yang satu dengan yang lainnya mengetahui informasi penilaian dari apa yang telah mereka sudah kerjakan sehingga karyawan dapat mengetahui hal apa yang perlu diperbaiki.

2. PT. Supra Boga Lestari Tbk perlu melakukan evaluasi terkait prosedur pengembangan karir karyawan apakah masih relevan untuk diaplikasikan atau tidaknya sehingga karyawan dengan masa kerja yang sudah cukup lama mendapatkan kesempatan untuk peningkatan jenjang karirnya.
3. Penelitian ini hanya menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap pengembangan kerja seperti motivasi, pengetahuan dan kepemimpinan.
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel penilaian kinerja dan masa kerja terhadap pengembangan karir sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel moderasi lain yang dapat meningkatkan hubungan antara penilaian kinerja, masa kerja terhadap pengembangan karir

