

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melalui serangkaian langkah kerja penelitian, akhirnya skripsi dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Pizza Hut Cabang Trans Studio Mall Bandung” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran secara umum efektivitas penilaian kinerja di Pizza Hut Cabang Trans Studio Mall Bandung dinyatakan cukup efektif. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang terdiri dari indikator: prestasi kerja, kejujuran, ketaatan, kesetiaan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, dan kepribadian berada dalam kategori cukup efektif.
2. Gambaran secara umum efektivitas pengembangan karir di Pizza Hut Cabang Trans Studio Mall Bandung dinyatakan cukup efektif. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir yang terdiri dari indikator: kebutuhan karir, kesempatan karir, dan penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir berada dalam kategori cukup efektif.

3. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan, hal ini dapat terlihat berdasarkan hipotesis yang diterima, maka dari itu penilaian kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karir diterima kebenarannya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada kriteria penafsiran deskripsi pada setiap indikator, rekomendasi yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor terendah di antara indikator-indikator lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel penilaian kinerja yang perlu ditingkatkan pada indikator kejujuran. Sebaiknya instansi memberikan pelatihan dan konseling bagi para karyawan agar karyawan dapat termotivasi untuk memberikan prestasi kerja yang baik kepada instansi.
2. Dalam variabel pengembangan karir ditemukan bahwa pada indikator kesempatan karir memiliki skor terendah di antara indikator pengembangan karir lainnya. Sebaiknya instansi memberikan peluang yang setara dan objektif kepada setiap karyawan yang ingin maju dalam karirnya.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kebijakan pengembangan karir selain faktor penilaian

kinerja seperti pendapat dari Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:284) seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi sehingga diharapkan menghasilkan pengaruh yang lebih besar terhadap pengembangan karir.

