

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Performance Assessment dan Work Environment terhadap Kepuasan Kerja di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Performance Assessment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Hal ini artinya semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai.
2. Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Hal ini artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi pegawai.
3. Performance Assessment dan Work Environment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Hal ini artinya semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja dan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Penilaian kinerja yang objektif, adil, dan transparan dapat memberikan penghargaan serta pengakuan terhadap hasil kerja pegawai, sedangkan

lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan Performance Assessment, terutama dalam aspek pemberian penilaian yang objektif, transparan, dan memberikan umpan balik kepada pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel independen lain yang berpotensi memengaruhi Kepuasan Kerja serta menggunakan objek dan jumlah responden yang lebih luas. Penelitian selanjutnya juga dapat membandingkan hasil penelitian pada instansi atau organisasi yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang lebih beragam dan dapat memperkuat temuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja.