

BAB VI PENUTUP

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga. Pengaruh kompetensi bernilai negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan adanya tenaga kependidikan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan menganggap pekerjaan yang dilakukan merupakan kewajiban, sehingga belum mampu membuat kepuasan kerja para staf tenaga kependidikan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga. Motivasi kerja memiliki nilai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap tenaga kependidikan sehingga mempunyai rasa tanggungjawab dan senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini karena sudah merasakan adanya komunikasi yang baik dan bisa menyelesaikan masalah secara bersama-sama dalam pekerjaan.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga. Kompensasi memiliki nilai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dimana hasil jawaban responden menyatakan bahwa tunjangan hari raya yang diberikan kepada staf tenaga kependidikan tidak melihat beban pekerjaan akan tetapi berdasarkan lamanya bekerja dan golongan kepegawaian sehingga dalam hal ini kompensasi tidak memberikan kepuasan kerja bagi staf tenaga kependidikan.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja staf tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga. Kompetensi memberikan nilai positif terhadap kinerja, dimana staf tenaga kependidikan yang mempunyai keterampilan dan kompeten dalam bidang keahlian pekerjaan yang dimilikinya maka akan sangat membantu dalam melakukan pekerjaannya dan kegiatan pelayanan sehingga bisa meningkatkan kinerja.

5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staf tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga. Motivasi kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja, dimana motivasi yang diberikan oleh pimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap tenaga kependidikan agar dapat bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja staf tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga. Kompensasi memberikan nilai negatif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan insentif yang diterima oleh tenaga kependidikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan sehingga menyebabkan beberapa tenaga kependidikan kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja staf tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga. Kepuasan kerja memberikan nilai negatif terhadap kinerja, dimana beberapa tenaga kependidikan merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini belum sesuai dengan kemampuannya sehingga belum siap untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi.

6.2. Saran

1. Institusi :
 - A. Kompensasi : dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja staf kependidikan pimpinan perlu membuat kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi tenaga kependidikan, memberikan kompensasi bagi tenaga kependidikan yang berprestasi dan memperhatikan kesejahteraan staf tenaga kependidikan.
 - B. Kepuasan Kerja: kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara menempatkan staf tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
 - C. Motivasi Kerja: dalam meningkatkan keterampilan staf tenaga kependidikan maka perlu diadakan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

2. Peneliti Selanjutnya:
 - A. Responden Penelitian: diharapkan penelitian yang akan datang lebih menyempurnakan penelitian ini dengan cara memperbanyak responden.
 - B. Variabel Penelitian: menambah variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya sehingga hasilnya bisa lebih baik dan menggunakan metode yang lain