

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan pada tingkat akademi, sekolah tinggi, institut dan universitas. Dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, perguruan tinggi dituntut untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang handal dan berkualitas. Artinya, SDM yang dihasilkan merupakan tenaga-tenaga yang dapat menciptakan inovasi-inovasi baru bagi kemajuan bangsa Indonesia. Di samping itu, SDM yang dihasilkan mampu bersaing dengan tenaga- tenaga luar negeri yang tidak diragukan lagi kemampuannya.

Peningkatan mutu pendidikan tinggi sebagai salah satu kebijaksanaan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional dilakukan secara terencana, teratur, terarah, dan berkesinambungan. Berbagai usaha yang telah dilakukan antara lain: penyempurnaan kurikulum, peningkatan mutu dosen, serta penyediaan berbagai jenis sarana pendidikan yang memadai dan memenuhi persyaratan teknik pendidikan sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Di samping sarana pendidikan diatas, usaha lain untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan tujuan perguruan tinggi adalah pengelolaan administrasi perguruan tinggi yang teratur, terarah dan terencana. Pengelolaan administrasi perguruan tinggi yang baik akan menunjang penyelenggaraan proses belajar yang baik pula. Penyelenggaraan proses belajar yang baik akan dapat meningkatkan hasil

belajar mahasiswa seperti yang diharapkan oleh tujuan pendidikan nasional yang hendak dicapai.

Untuk menciptakan tenaga kerja Indonesia yang berkualitas dan dapat bersaing dengan tenaga kerja asing itu sepatutnya perguruan tinggi dapat menyiasati persaingan itu. Perguruan tinggilah yang dapat menjadikan mahasiswa menjadi tenaga yang produktif dengan menanamkan nilai- nilai ilmiah dalam teori dan praktek keilmuannya.

Salah satu individu yang melaksanakan tugas pendidik adalah dosen. Dalam praktiknya, dosen juga berfungsi sebagai guru dan pendidik. Oleh karena itu, setiap dosen seharusnya memiliki kemampuan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan fungsional dengan baik. Kemampuan dasar yang dimaksudkan, Menurut Soehendro, meliputi: kemampuan subyek, yaitu kemampuan sebagai seorang ahli atau spesialis dalam bidang ilmu yang ditekuninya; kemampuan kurikulum, yaitu kemampuan untuk menjelaskan peran dan kedudukan mata kuliah yang diajarkan; dan kemampuan *pedagogik*, yaitu kemampuan untuk mengelola proses pembelajaran matakuliah yang menjadi tanggung jawabnya. **(Nurdinni Tilova1 2020)**

Sejalan dengan tugas akademiknya, dosen juga harus memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian, sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Melalui penelitian, dosen dapat meneliti dan mengembangkan ilmu pengetahuan, lalu mengabdikan ilmu pengetahuannya kepada masyarakat. Penyelenggaraan Perguruan Tinggi yang baik tidak akan terwujud jika tidak ada dosen yang memiliki perilaku

pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta tingkah laku pola tindakan yang baik dan sesuai untuk menjalankan fungsi pendidikan tinggi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dengan kata lain, untuk melaksanakan fungsinya secara baik dan berkualitas, diperlukan staf akademik yang profesional.

Tujuan pendidikan dapat dicapai melalui berbagai jenis dan jalur pendidikan formal, di mana peran dosen sangat penting. Dosen merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan karena terus-menerus berinteraksi langsung dengan peserta didik sebagai subyek pendidikan. Tentunya, keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan nasional sangat bergantung pada kemampuan dosen dalam menjalankan tugasnya. Dosen Sebagai tenaga pndidik dan pengajar sangat berpengaruh pada keberhasilan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hal tersebut, tugas jabatan dosen cukup beragam, yang mencakup mendidik, mengajar, melatih, dan mengelola. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berhubungan dengan penyampaian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, melatih berarti meningkatkan keterampilan mahasiswa, serta mengelola berarti memastikan ketersediaan dan penggunaan fasilitas kelas untuk berbagai kegiatan belajar-mengajar agar menghasilkan hasil yang baik. Tanggung jawab penting bagi dosen sebagai learning manager adalah membimbing pengalaman belajar mahasiswa ke dalam kajian ilmiah melalui beragam prosedur penelitian.

Sebagai salah satu perguruan tinggi, Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat merupakan entitas yang dapat merancang, melaksanakan, dan menghasilkan

lulusan yang mampu bersaing dengan tenaga kerja asing atau lulusan dari perguruan tinggi lain. Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat telah melakukan berbagai Upaya untuk meningkatkan kualitas lulusannya, yang tercermin dari adanya beberapa faktor pendukung keberhasilan proses belajar mengajar, seperti penyediaan buku yang memadai di perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas fisik lainnya. Selain itu peningkatan kemampuan dosen melalui peningkatan jenjang Pendidikan dari strata dua (S2) dan strata tiga (S3), pelatihan, dan kegiatan penataran juga dilakukan.

Namun, dari berbagai upaya kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat yang telah diupayakan, tampaknya belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Indikasi dari situasi ini adalah masih banyak dosen di semua fakultas yang belum menguasai proses belajar mengajar di kelas dengan baik, kurangnya kelengkapan laboratorium di masing-masing fakultas, terbatasnya koleksi buku, serta jumlah dosen bergelar master dan doktor yang masih sedikit.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Misalnya, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Kedua faktor ini tampaknya sangat signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja seorang dosen. Motivasi, dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi seseorang. Dalam suasana kerja yang kondusif, prestasi kerja dosen diduga akan meningkat. Sebaliknya, jika suasana kerja dosen tidak kondusif, tentu saja akan berdampak negatif pada prestasi kerjanya.

Selain itu, kurang maksimalnya motivasi menyebabkan dosen menjadi malas dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, sehingga kinerjanya

menurun. Dalam hal ini, dosen Sebagai ujung tombak perguruan tinggi harusnya mendapatkan motivasi dan perhatian lebih dari rektor. Motivasi dari rektor bisa berupa peningkatan karier di jenjang struktural, promosi pendidikan yang lebih tinggi, serta pujian dan hadiah atas prestasi yang dicapai dosen.

Prestasi kerja dosen merupakan indikator penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran diperguruan tinggi. Motivasi kerja dan disiplin kerja juga menjadi indikator penting yang mempengaruhi prestasi kerja individu, khususnya dosen. Motivasi kerja mencakup dorongan internal untuk memberikan hasil terbaik, sementara disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan ketertiban dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja bertindak Sebagai variabel mediasi yang menggambarkan tingkat penerimaan dan kenyamanan individu terhadap lingkungan kerjanya, yang berimplikasi pada prestasi kerja. Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut karena peneliti berasumsi bahwa prestasi kerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri di dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawainya. Hal yang sama juga terjadi pada Kampus Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa Pasaman Barat. Di bawah ini diberikan tabel skala penilaian nilai kinerja dan predikat kerja pegawai pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.

**Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Dosen pada Kampus ITS Khatulistiwa
Pasaman Barat 2021/2022**

No.	Pernyataan	SI	HUKUM	MNJ
1	Dosen memberikan kontrak perkuliahan (jadwal, peraturan selama perkuliahan, dll)	4,49	3,94	3,86
2	Dosen memberikan RPS/Silabus (Materi, tujuan materi, bahan ajar, dan sistem evaluasi)	4,35	4,17	3,96
3	Dosen hadir di kelas tepat waktu	4,24	4,24	3,93
4	Dosen selalu hadir memberi kuliah setiap pertemuan	4,23	3,48	3,49
5	Dosen mengajarkan materi kuliah yang up to date dengan metode yang efektif	4,43	4,35	3,91
6	Dosen terampil menggunakan sarana teknologi modern dalam memberi kuliah	4,39	4,32	3,91
7	Dosen memperlihatkan penguasaan materi mata kuliah	4,34	4,38	3,93
8	Dosen menciptakan suasana yang kondusif	4,41	4,43	3,95
9	Dosen selalu memberi kesempatan mahasiswa untuk bertanya	4,5	4,43	3,96
10	Dosen menjawab pertanyaan mahasiswa dengan baik	4,45	4,48	3,95
11	Dosen memotivasi mahasiswa untuk lebih giat belajar	4,35	4,3	3,95
12	Dosen memberikan pendidikan tentang nilai, moral, etika selain materi matakuliah	4,36	4,33	3,95
13	Dosen memberikan contoh teladan mengenai moral, etika, kedisiplinan, dan berpakaian rapi	4,22	4,21	3,92
14	Dosen meninggalkan kelas tepat waktu	4,06	3,67	3,73
15	Dosen tidak pernah meniadakan kuliah tanpa alasan	4,4	4,1	3,85
16	Dosen memberikan penilaian yang objektif	4,36	4,37	3,95
17	Dosen memberitahu tentang jadwal tes/tugas dengan jelas	4,39	4,36	3,98
18	Dosen mengembalikan/memberitahu hasil tes/tugas yang Diberikan	4,29	4,39	3,73

Sumber : Kampus Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa Pasaman Barat.

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa hasil evaluasi kinerja dosen di Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat pada tahun akademik 2021/2022, menunjukkan data evaluasi mencakup tiga program studi (SI, Hukum, dan Manajemen), dengan indikator yang mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, dan dampaknya pada kepuasan mahasiswa sebagai representasi prestasi kerja.

Berdasarkan data evaluasi penilaian kinerja dosen di Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat tahun 2021/2022, terlihat bahwa aspek kinerja dengan skor tertinggi adalah program studi Sistem Informasi (SI) yang memiliki skor tertinggi hampir pada semua indikator, menunjukkan kinerja dosen yang lebih baik dibandingkan program lainnya. kinerja dosen di Sistem Informasi bernilai 4,34 dengan kategori Sangat Baik. Aspek dengan skor terendah yaitu pada poin 14 "dosen meninggalkan kelas tepat waktu" dengan skor 4,06 dan skor tertinggi yaitu pada poin 1 "pemberian kontrak perkuliahan". Sedangkan rata-rata kinerja dosen di prodi Ilmu Hukum bernilai 4,18 dengan kategori Baik. Aspek dengan skor terendah yaitu pada poin 4 "dosen selalu hadir memberi kuliah setiap pertemuan" dengan skor 3,48 dan skor tertinggi yaitu pada poin 8 "dosen menciptakan suasana yang kondusif" dan 9 "dosen selalu memberi kesempatan mahasiswa untuk bertanya" dengan skor 4,43. Dan rata-rata kinerja dosen di prodi Manajemen bernilai 3,88 dengan kategori Baik. Aspek dengan skor terendah yaitu pada poin 4 "dosen selalu hadir memberi kuliah setiap pertemuan" dengan skor 3,49 dan skor tertinggi yaitu pada poin 17 "dosen selalu memberitahu tentang jadwal tes/tugas dengan jelas" dengan skor 3,98.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen pada semester ganjil TA. 2021/2022 di masing-masing prodi bernilai Sangat Baik dengan kisaran nilai antara 4,22 sampai 4,34, sedangkan yang bernilai Baik kisaran nilai antara 3,88 sampai 4,19. Rata-rata nilai evaluasi terendah sebesar 3,88 yaitu pada Prodi Ilmu Hukum, sedangkan rata-rata nilai evaluasi tertinggi sebesar 4,34 yaitu pada Prodi Sistem Informasi. Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen pada kampus Institut Teknologi Dan Ilmu Sosial Khatulistiwa ini secara umum Sangat Baik. Namun, terdapat variasi dalam kinerja, dengan beberapa dosen berada dibawah kategori Sangat Baik, yang memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan kepuasan mahasiswa. Fenomena ini mengindikasikan adanya peluang untuk meningkatkan kinerja dosen yang berada pada kategori Cukup Baik, melalui penguatan faktor-faktor seperti motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap prestasi kerja dosen guna meningkatkan mutu pendidikan di kampus Institut Teknologi Dan Ilmu Sosial Khatulistiwa Pasaman Barat.

Motivasi Kerja tinggi tercermin dari nilai penguasaan materi dan semangat mengajar, Disiplin kerja terlihat pada aspek persiapan mengajar. Fenomena ini mendukung pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor yang menghubungkan motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat membutuhkan peningkatan inovasi bisnis, meningkatkan karyawan dalam melakukan implementasi strategi dan

peningkatan Prestasi kerja yang harusnya juga melibatkan semua komponen terutama internal perusahaan. Peningkatan inovasi bisnis dapat dicapai dengan adanya partisipasi secara total antara individu-individu dalam bisnis itu sendiri.

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah motivasi kerja. Motivasi diartikan sebagai kekuatan, motivasi, kebutuhan, antusiasme, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan keinginannya sendiri. Motivasi juga dapat dianggap sebagai aktivitas individu yang menentukan kerangka dasar suatu tujuan dan menentukan perilaku pencapaian tujuan. Dari perspektif kognitif, namun dalam pengertian pengaruh motivasi mengacu pada sikap dasar dan kelambanan seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak (**Sugiharto 2021**).

Prestasi kerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pernah dilakukan oleh (**Raharjo 2021**) dan (**Kurniasih 2022**) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu

penelitian dari **(Halawa 2021)** juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian penelitian internasional yang dilakukan oleh **(Lopes 2023)** dan **(Rofik and Sari 2023)** juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Faktor selanjutnya dalam penelitian ini yang mampu mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah strategi manajemen untuk menjalankan standar organisasional. keteraturan adalah hal utama dalam organisasi, disiplin bertujuan untuk mengajarkan karyawan bagaimana disiplin dalam bekerja dan untuk mencegah harta benda, mesin, peralatan dan peralatan kerja dari kerusakan atau hilang sebagai akibat dari kelalaian karyawan. karna itu disiplin harus diterapkan pada setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan, kedisiplinan mengatur setiap tahapan gerakan perusahaan agar berjalan dengan ideal, sehingga eksekusi yang ideal dapat tercapai. Menurut **(Tsuraya 2023)**, mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Sedangkan menurut **(Aulia 2023)**, mengatakan Disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi.

Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka nilai kinerja dari para pegawai pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki keterhubungan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang pegawai akan

melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan teratur dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan organisasi yang dapat dicapai secara optimal (**Hamid 2020**).

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap prestasi kerja telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh (**Mukhtar 2020**), (**Jamil 2021**) dan (**Sugiono 2021**) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian dari (**Kristianti et al. 2021**), (**Dirgantara,Suprasa 2021**), dan (**Muratin 2022**) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kemudian penelitian internasional yang dilakukan oleh (**Salsafila et al., 2023**) dan (**Usman and Sandyaningrum 2022**) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, maka mendorong penulis untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagai mediasi hubungan antara variabel independen terhadap prestasi kerja, yang nantinya variabel intervening ini dapat melihat hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan pegawai dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan

dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja yang dapat terlihat dari rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar pegawai (Candana,Purwasih 2023).

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Sulistiyo 2022) dan (Alqawiyyu and Putra 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Pala'langan 2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian internasional yang dilakukan oleh (Angelina & Palupi, 2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kampus Insitut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa Pasaman Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Prestasi kerja yang tidak merata diantara dosen menunjukan kurangnya perhatian terhadap faktor motivasi dan disiplin.
2. Motivasi kerja yang tidak terarah mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan akademik.
3. Rendahnya prestasi kerja karyawan dalam menangani beban kerja.
4. Karyawan masih kurang termotivasi dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan terasa kurang memuaskan.
5. Motivasi dan kepuasan kerja seseorang ikut menentukan prestasi kerja yang dihasilkan.
6. Tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, sehingga mereka kurang antusias dalam bekerja.
7. Rendahnya kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja, sehingga berdampak pada prestasi kerja.
8. Kurangnya disiplin kerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja di Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.
9. Rendahnya motivasi kerja karyawan pada umumnya di Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.
10. Tingkat kedisiplinan karyawan pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan variabel independen yaitu motivasi kerja, dan disiplin kerja, dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Penelitian dilakukan di Kampus Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa Pasaman Barat, pada tahun 2024

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat?
5. Sejauh mana kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat?
6. Bagaimana motivasi kerja dan prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat?

7. Sejauh mana disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kmapus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Kampus ITS Khatulistiwa Pasaman Barat