

ABSTRAK

Kintani Aulia Destriana (1229240127): “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi” (Studi Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patiman Subang)”.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya di sektor pemerintahan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin kerja dan motivasi kerja, serta faktor eksternal seperti kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut agar mampu meningkatkan kualitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong kepatuhan dan ketertiban pegawai dalam bekerja, motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai, sedangkan kepuasan kerja dapat menciptakan rasa nyaman dan dihargai oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang. Penelitian ini didasarkan pada *Expectancy Theory* dari Vroom (1964) yang menjelaskan bahwa motivasi individu dalam bekerja ditentukan oleh keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan dihargai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 93 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, *Moderated Regression Analysis* (MRA), serta uji koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,048, 0,022, dan 0,007 ($<0,05$). Hasil uji MRA menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,081 ($>0,05$), maupun hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,642 ($>0,05$). Secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 27,918 $>$ F tabel 2,71. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,519 menunjukkan bahwa 51,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Variabel Moderasi, KSOP Kelas II Patimban Subang