

Analisis Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Nganjuk)

Depy Tri Budi Siswanto, Imam Baehaki

Magister Manajemen, Progam Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri

e-mail: depysiswanto@gmail.com

Abstract

Employee is a central factor for a company or organization. There are various types of recruitment to choose the qualified employee for a company, the most-commonly-known in Indonesia is outsourcing. PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. uses outsourcing method to recruit some employees. There are three partners that provide 62 outsourcing employees for PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Nganjuk branch office. Every employee should be responsible for the duty according to the high motivation, discipline, and the satisfaction of salary, benefits, success, work environment and so on. The purpose of this research are to analyze the simultaneous effect of motivation, discipline, and job satisfaction on the performance of the outsourcing employees at PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Nganjuk branch office, the researcher uses quantitative methods in analyzing the samples. The samples were taken by saturated or census sampling technique, where all the outsourcing employees were the samples. The data collection was carried out by a questionnaire and documentation. To analyze the data, the researcher uses SPSS application: normality test, multicollinearity test, linear regression, and hypothesis testing (simultaneous test and partial test). Based on the result of the research, the researcher concludes that: (1) motivation, discipline, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the employee performance ($0.000 < 0.05$), (2) It is proven that the motivation variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) ($0.009 < 0.05$), (3) It is proven that discipline variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) ($0.001 < 0.05$), (4) It is proven that the job satisfaction variable (X3) has a significant effect on employee performance (Y) ($0.016 < 0.05$).

Key Words: Motivation, Discipline, Job Satisfaction, Outsourcing, and Jatim Bank.

Latar Belakang Teoritis

Mutu produk ditentukan oleh mutu karyawannya (Sawarjuwono, 2020: 449). Untuk itu, Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (Sumanto, 2020:2). Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing secara baik.

Dalam usaha mendapatkan karyawan yang memiliki kapabilitas tinggi sebuah perusahaan memerlukan strategi rekrutmen dan seleksi pegawai yang tepat. Salah satu jenis rekrutan tenaga kerja yang dikenal secara luas adalah *outsourcing*. Menurut (Muanam & Saija, 2019: 5-6) *outsourcing* merupakan proses pemindahan tanggungjawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi, Yayasan ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu.

Dalam akselerasi perkembangan teknologi di periode ini, memacu bermunculannya penyedia jasa perekrutan pegawai *outsourcing*. Nantinya pegawai ini akan disalurkan pada pengguna jasa yang memang membutuhkan tenaga kerja alih daya dalam operasionalnya.

Banyaknya perusahaan besar yang menggunakan jasa tenaga alih daya, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk atau Bank Jatim juga melakukan hal tersebut. Salah satu cabang yang dimiliki Bank Jatim berada di Nganjuk, Jawa Timur. Bank Jatim Cabang Nganjuk terletak di jalan Gatot Subroto No. 8 Nganjuk. Bank Jatim Cabang Nganjuk memiliki 4 Cabang Pembantu yaitu: Kertosono, Tanjunganom, Berbek dan Rejoso. Selain itu Cabang Nganjuk juga memiliki 4 kantor kas: Kantor Kas Lengkong, Pemda, Sukomoro dan Kantor Kas RSUD Nganjuk. Adapun total jumlah karyawan mencapai 139 pegawai yang terdiri dari 77 pegawai organik dan 62 pegawai berstatus *outsourcing*.

Dari total 62 karyawan berstatus *outsourcing*, Bank Jatim Cabang Nganjuk

bekerja sama dengan beberapa perusahaan penyedia tenaga kerja, yaitu PT Dutagriya Sarana (Surabaya) (33 karyawan), PT Kopaba Jatim (Surabaya) (17 Karyawan) dan PT Persona Prima Utama (PPU) (Surabaya) (12 Karyawan). Dimana dari ketiga PT tersebut menyediakan tenaga kerja posisi administrasi dan frontliner oleh PT Dutagriya Sarana (DGS), sedangkan untuk driver, satpam, dan pramubakti oleh PT Persona Prima Utama, dan PT Kopaba Jatim.

Kinerja karyawan yang tinggi serta profesionalitas sangat diharapkan, bahkan bagi yang bersetatus *outsourcing* sekalipun. Kaitannya dengan hal-hal yang dapat membawa kemajuan karyawan dalam bekerja dan mengembangkan kemampuan kerja seorang karyawan secara pribadi harus memiliki sikap atau tindakan dengan motivasi yang tinggi, disiplin kerja, dan kepuasan atas pekerjaannya mulai dari gaji, tunjangan, keberhasilan kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja (Sitorus, 2020: 57-58).

Selain motivasi, hal lain yang dapat digunakan sebagai indikator pengukuran tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam tertulis maupun tidak (Syarif & Hiya, 2020: 78).

Sebagai penutup, tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari kecukupan tingkat kinerja pegawai. Menurut Fattah (2017: 68) kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan senang dan tidak senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tiga hal di atas (motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) harus dimiliki oleh karyawan yang bersatus alih daya/*outsourcing*. Berkaitan dengan hal tersebut tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*;
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*;

3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*;
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Nganjuk.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian survey. Sugiono (2016: 8) menjelaskan metode kuantitatif adalah kegiatan pencarian fakta melalui data yang disusun atas sampel dalam populasi tertentu menggunakan instrument penelitian sebagai alat pencarian data, kemudian dianalisis secara sistematis menggunakan angka-angka dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian dilakukan di Nganjuk dengan pusat penelitian di Bank Jatim Cabang Nganjuk di Jl. Gatot Subroto No. 8 Nganjuk, dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui google form, baik terhadap objek penelitian (tenaga *outsourcing*) di kantor cabang maupun di kantor cabang pembantu (Capem Kertosono, Tanjunganom, Berbek, dan Rejoso).

Total populasi tenaga *outsourcing* Bank Jatim Nganjuk adalah sebesar 62. Untuk pengambilan sampling peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh/Sensus, yaitu teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota populasi menjadi sample (Firdaus, 2021: 17). Jadi yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 62 responden.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan pemanfaatan aplikasi SPSS 20.

Hasil Dan Implikasi

Karakteristik Responden

Tenaga *outsourcing* Bank Jatim Cabang Nganjuk yang berjumlah 62 pegawai, berasal dari 3 (tiga) vendor *outsourcing* yaitu. PT Dutagriya Sarana, PT Kopaba Jatim, dan PT Persona Prima Utama yang ketiganya berkantor di Surabaya.

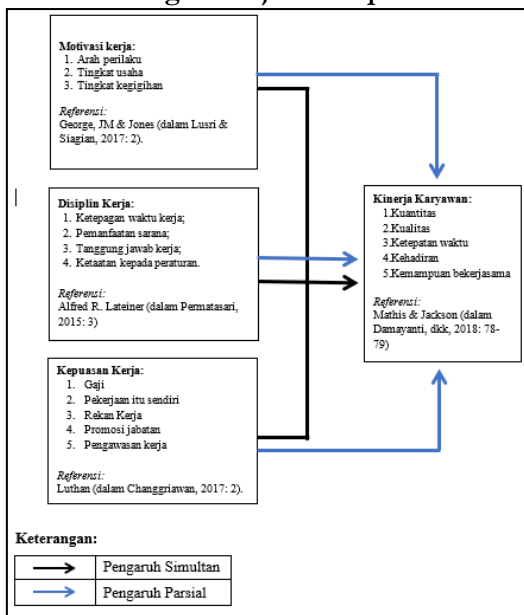
Berdasarkan pengelompokan jenis kelamin, dari ke 62 karyawan tersebut 46 orang merupakan laki-laki dan 16 orang perempuan. karyawan *outsourcing* lebih besar laki-laki dengan perbandingan 74.19%.

Berdasarkan kelompok usia, pada usia 21-30 tahun berjumlah 29 karyawan, 31-40 berjumlah 30 karyawan, dan 41-50 karyawan berjumlah 3 orang. Hasil ini berbanding dengan masa kerja yang cukup lama dari tenaga *outsourcing*. Untuk masa kerja < 2 tahun sejumlah 2 karyawan, 1-5 tahun sejumlah 26 orang, 6-10 tahun berjumlah 33 orang, dan > 10 tahun sejumlah 1 karyawan.

Adapun kerangka kerja konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1

Kerangka Kerja Konseptual



Deskripsi Data Penelitian

Motivasi Kerja

Berdasarkan pengambilan data responden terhadap variabel motivasi menunjukkan secara keseluruhan nilai rata-rata dari total nilai rata-rata yang didapat pada variabel motivasi adalah sebesar 4.20. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan pertama yaitu X.1.1.1 Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja menunjukkan skor tertinggi dengan jumlah 274 dengan rata-rata 4.42.

Disiplin Kerja

Berdasarkan pengambilan data responden terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan secara keseluruhan nilai rata-rata dari total nilai rata-rata yang didapat pada variabel motivasi adalah sebesar 4.17. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan keempat yaitu X.2.2.2 Saya merapikan dan

merawat peralatan kerja di kantor sebisa saya, menunjukkan skor tertinggi dengan jumlah 267 dengan rata-rata 4.31.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengambilan data responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan secara keseluruhan nilai rata-rata dari total nilai rata-rata yang didapat pada variabel motivasi adalah sebesar 3.97. Skor paling tinggi adalah pada pernyataan keempat yaitu X.3.2.2 saya merasa beban kerja saya dan rekan kerja saya sama adil, menunjukkan skor tertinggi dengan jumlah 251 dengan rata-rata 4.05.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengambilan data responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan secara keseluruhan nilai rata-rata dari total nilai rata-rata yang didapat pada variabel motivasi adalah sebesar 3.97. pernyataan Y1.2.1 memiliki tingkat pilih yang tinggi dengan total dan rata-rata paling tinggi, yaitu saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, dengan jumlah skor 256 dengan rata-rata 4.13.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Nilai r tabel product moment pada $\alpha = 0,05$ dan $n = 62$ sebesar 0,254. Dari pengolahan data terlihat dari 34 indikator yang diuji, semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabel, serta probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, artinya ada hubungan yang signifikan antara skor masing-masing indikator dengan skor total.

Uji Reliabilitas

Secara keseluruhan hasil pengujian reliabilitas masing-masing sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Koefisien Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,792	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,866	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,812	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,867	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari pengolahan data di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 jadi berdasarkan uji reliabilitas, instrumen yang ada layak untuk dipergunakan.

Analisis Data Penelitian
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen, dependen dan moderasi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 2
Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi	Disiplin	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
N	62	62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}				
Mean	4,2044	4,1697	3,9742	3,9694
Std. Deviation	,43541	,41246	,40365	,46855
Most Extreme Differences				
Absolute	,142	,151	,168	,118
Positive	,128	,151	,168	,118
Negative	-,142	-,128	-,091	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z	1,118	1,191	1,323	,927
Asymp. Sig. (2-tailed)	,164	,117	,060	,357

^a. Test distribution is Normal.

^b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar 0,164, disiplin sebesar 0,117, kepuasan kerja sebesar 0,060 dan kinerja pegawai sebesar 0,357 yang lebih dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian yang mencakup variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Adapun hasil VIF disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,333	3,005
	Disiplin	,277	3,616
	Kepuasan Kerja	,566	1,766

^a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan VIF dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,004	,345		,011	,991
	Motivasi	,000	,122	,000	-,002	,998
	Disiplin	-,002	,142	-,003	-,013	,990
	Kepuasan Kerja	,002	,101	,003	,016	,987

^a. Dependent Variable: Residual

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi, disiplin dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan statistik SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,492 + 0,329X_1 + 0,498 X_2 + 0,252X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = -0,492 adalah konstanta yang artinya bahwa apabila semua variabel bebas motivasi (X1), disiplin (X2), dan kepuasan kerja (X3) adalah 0, maka besarnya variabel kinerja pegawai mengalami penurunan.
- b1 = 0,329 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas motivasi (X1), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai.
- b2 = 0,498 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas disiplin (X2), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan disiplin berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai.
- b3 = 0,252 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas kepuasan kerja (X3), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,867, sedangkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,739. Koefisien determinasi ini mempunyai arti bahwa motivasi (X1), disiplin (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 73,9%, sedangkan sisanya sebesar 26,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

Tabel 4.5
Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,062	3	3,354	58,426	,000 ^b
	Residual	3,330	58	,057		
	Total	13,392	61			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan uji F. Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan SPSS diperoleh nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas: motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik dapat diterima atau teruji.

Uji T (Parsial)

Tabel 6
Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.492	,344		-1,429	,158
	Motivasi	,329	,122	,306	2,698	,009
	Disiplin	,498	,141	,438	3,519	,001
	Kepuasan Kerja	,252	,101	,217	2,493	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian statistik yang ditampilkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikansi yang tinggi dimana variabel motivasi (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, disiplin (X_2) nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$, kepuasan kerja (X_3) nilai signifikansinya $0,016 < 0,05$, artinya ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara Simultan

Hasil pembuktian hipotesis bisa membuktikan bahwa ketiga variable tersebut yaitu motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, hasil ini dibuktikan dari olahan data SPSS bahwa tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variable bebas bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi,

disiplin dan kepuasan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hal ini juga berbanding lurus dengan penelitian dari Andriana dkk (2015: 16-22) dalam jurnal yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser.

Ketiga variabel tersebut yaitu motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memberikan peran yang sangat baik (positif dan signifikan) terhadap lahirnya kinerja pegawai *outsourcing* di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk. Cabang Nganjuk. Pengaruh dari tiga variabel tersebut menjadi salah satu cara yang sangat baik untuk dapat meningkatkan performa perusahaan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa performa kerja karyawan *outsourcing* sangat produktif. Pekerjaan dari setiap posisi dikerjakan dengan selesai dan hasil yang baik. Kesemua hal yang dilakukan oleh pegawai menunjukkan adanya motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan statistic dapat diketahui bahwa taraf signifikansi hasil sebesar $0,009$ lebih kecil dari $0,05$. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk. Cabang Nganjuk. Untuk itu, jika motivasi semakin tinggi maka kinerja pegawai yang baik akan berdampak baik pula bagi korporasi.

Hasil pengujian tersebut berbanding lurus terhadap penelitian dari Widiyanto & Nugraheni (2018: 1-9) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam pengamatan ketika observasi dapat diketahui bahwa tiap-tiap pegawai memiliki tanggungjawab yang lebih khususnya karena pekerjaan bank menuntut mereka

bekerja dengan uang. Terbukti nihilnya kasus fraud pada cabang Nganjuk. Serta kemampuan individu untuk tetap bekerja baik Ketika mendapat kesalahan selalu diperbaiki hal ini terlihat pada temuan-temuan ringan Audit Intern yang notabene dapat diselesaikan tiap-tiap bagian dengan cepat.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didapat dari hasil pengolahan data secara statistic (SPSS). Berdasarkan penelitian tersebut diketahui nilai taraf signifikansi hasil sebesar $0,001 < 0,05$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, dan terbukti variabel disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Putro & Enderwati (2017: 70-80) bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka akan semakin besar hasil dari pekerjaannya,

Penerapan budaya kerja yang baik didorong dari budaya organisasi yang baik. Bank Jatim memiliki EXSPRESI: *excellence, professional, integrity, synergy* dan *innovation*.

Kesigapan dan kedisiplinan tenaga *outsourcing* sangat baik, mulai dari absensi, kehadiran briefing, rapat, dan kebijakan lain yang dikeluarkan kantor. Selain budaya organisasi ketertiban pegawai juga didorong atas kemauan untuk bisa mendapat image dan promosi yang baik ketika ada kesempatan kenaikan jenjang karir.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian terhadap Hipotesis ke-3 yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai *outsourcing* menghasilkan perbandingan signifikansi $0,016 < 0,05$ yang artinya variabel kepuasan kerja tenaga kerja *outsourcing* berpengaruh secara positif terhadap terbentuknya kinerja pegawai.

Hal ini sependapat dengan penelitian dari Damayanti dkk (2018: 75-86) yang menyimpulkan ada pengaruh kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja tenaga kerja *outsourcing* di Bank Jatim Cabang Nganjuk terlihat dari kemampuan dalam hal gaji pegawainya. Dimana gaji yang didapat sangat cukup

(diatas UMK Nganjuk). Termasuk juga bonus-bonus yang didapat setiap tahunnya.

Kesempatan kerja dengan peluang kenaikan status kerja yang baik menjadi impian dari tenaga *outsourcing*. Diperlukan usaha yang lebih banyak agar tenaga *outsourcing* dapat lolos dalam tes dari *outsourcing* menjadi pegawai organik, dan regulasi yang memudahkan untuk pegawai *outsourcing* yang telah berpengalaman dan waktu kerja yang lama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan oleh peneliti diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa secara simultan ketiga variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pegawai *outsourcing*.
2. Terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *outsourcing*.
3. Terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *outsourcing*.
4. Terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai *outsourcing* pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk. Cabang Nganjuk.

Daftar Pustaka

- Andriana, Ana Nur., M. Nor Rasyidi, dan Setio Utomo. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Sindy Utama Karya Kabupaten Paser. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 4, No. 1, Juli-Desember 2015*.
- Damayanti, Riski., Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Vol. 15, No 2*.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- Firdaus. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Riau: Dotplus Publisher.
- Muanam, Mas., Ronald Saija. 2019. *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Putro, Nanang Yogi Anggoro., M. Lies Endarwati, SE. M.Si. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. ASH Cabang Madiun. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Vol. 6, No. 1.*
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antara Pribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja.* Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: ANDI.
- Suwarjuwono, Tjiptohadi. 2020. *Aspek Perilaku Manusia dalam Dunia Akuntansi: Akuntansi Keperilakuan.* Surabaya: Airlangga University Press.
- Syarif, Shamir Hasyim & Nirmadarningsih Hiya. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT Mest Indonesity (MESTINDO) Medan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 2, No. 1.*
- Widiyanto, Darmawan., dan Rini Nugraheni. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan *Outsourcing* Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Kebumen). *Journal of Management Vol 7 No. 4.*