

The Influence Of Motivation And Hygiene On Outsourced Workforce Performance, With Job Satisfaction As A Mediating Factor At PT Haleyora Power UL Palembang

Pengaruh Faktor Motivasi Dan Hygiene Terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Mediasi Di PT Haleyora Power UL Palembang

Theo Andinny Putri¹, Luis Marnisah²

Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2}

theoandinny@gmail.com¹, luisarnisah@uigm.ac.id²

**Corresponding Author:*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of motivation and hygiene factors on the performance of outsourced workers with job satisfaction as a mediating factor in the technical services of PT Haleyora Power UL Palembang. The background of this research is based on the need for attention to the performance of outsourced workers in technical services to realize PLN's vision of becoming the leading electricity company in Southeast Asia and the #1 customer choice for energy solutions. This study uses a quantitative approach with survey methods and questionnaire instruments. The sample used consisted of 227 respondents who were outsourced workers in technical services. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling PLS and multiple linear regression with the help of SmarPLS software version 4.0. The results showed that simultaneously motivation, hygiene, and job satisfaction factors had a significant effect on the performance of outsourced workers with an F-count value of 116.075 and a significance of 0.000. Partially, the three variables also had a significant effect with t-values of: motivation factor (2.303), hygiene (4.092), and job satisfaction (3.554), while for indirect effects through job satisfaction, it had a significant effect on the performance of outsourced workers with t-values of: motivation factor (2.370), hygiene (2.708). The coefficient of determination (R²) of 0.623 indicates that 62.3% of the variation in outsourced worker performance is determined by motivation and hygiene factors. The results of this study provide managerial implications in improving motivation, hygiene, and job satisfaction factors that need to be the main focus in the management policy of PT Haleyora Power UL Palembang in improving the performance of outsourced workers.

Keywords: Motivation, Hygiene, Job Satisfaction, Performance, PT PLN (Persero)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi dan *hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi di PT Haleyora Power UL Palembang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada perlunya perhatian terhadap kinerja Tenaga Alih Daya pelayanan teknik agar mewujudkan visi PLN menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan instrumen kuesioner. Sampel yang digunakan berjumlah 227 responden yang merupakan Tenaga Alih Daya pelayanan teknik. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* PLS dan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SmarPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan faktor motivasi, *hygiene* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Alih Daya dengan nilai F hitung sebesar F hitung sebesar 116,075 dan signifikansi 0,000. Secara parsial, ketiga variable tersebut juga berpengaruh signifikan dengan nilai t masing-masing: faktor motivasi (2,303), *hygiene* (4,092) dan kepuasan kerja (3,554), sedangkan untuk pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Alih Daya dengan nilai t masing-masing: faktor motivasi (2,370), *hygiene* (2,708). Nilai koefisien determinasi (R²) 0,623 menunjukkan bahwa 62,3% variasi kinerja Tenaga Alih Daya ditentukan oleh faktor motivasi dan *hygiene*. Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial dalam peningkatan faktor motivasi, *Hygiene* dan kepuasan kerja perlu menjadi fokus utama dalam kebijakan manajemen PT Haleyora Power UL Palembang dalam meningkatkan kinerja Tenaga Alih Daya.

Kata kunci: Motivasi, *Hygiene*, Kepuasan Kerja, Kinerja, PT PLN (Persero)

1. Pendahuluan

PT PLN (Persero) adalah perusahaan penyedia layanan kelistrikan terbesar di Indonesia. Dengan visi untuk Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi. PT PLN (Persero) berkomitmen untuk melistriki seluruh Nusantara. Di Indonesia, penyuplai listrik utama adalah PT. PLN (Persero), PT PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di bidang penyediaan dan penjualan energi listrik serta pengelolaan sumber daya listrik negara. Sesuai dengan pasal 33 ayat (2) dan (3) UUD 1945 yang berbunyi Cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara serta Bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. PLN berada di bawah wewenang penuh negara, termasuk pengelolaan pendapatan dan laba oleh pemerintah. Sebagai BUMN, PLN diharapkan dapat memberikan kualitas layanan jasa yang baik, memuaskan konsumen, menyejahterakan masyarakat luas, dan mampu memenuhi kebutuhan energi listrik untuk pembangunan nasional.

Kualitas layanan adalah persepektif konsumen dalam jangka panjang dan merupakan evaluasi kognitif dari transfer jasa. Kualitas layanan juga menjadi variabel yang sangat penting agar konsumen merasa puas terhadap suatu produk, karena dengan Layanan yang memuaskan akan menjadi nilai tambah bagi konsumen (Setyawan et al., 2022).

Gambar 1. 2 Kinerja Tenaga Alih Daya di PT Haleyora Power UL Palembang

Gambar 1.2 dapat dijelaskan sebaran kinerja Tenaga Alih Daya dalam bentuk *response time* menunjukan nilai yang tidak konsisten terhadap target yang ditentukan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini karena karyawan dengan kinerja tinggi biasanya mendapatkan kompensasi yang baik, pengakuan dari atasan dan rekan kerja, serta peluang peningkatan karir. Akibatnya, karyawan tersebut ingin mengulangi pengalaman tersebut (Davidescu et al., 2020).

Langkah-langkah yang sudah dilakukan manajemen PT Haleyora Power UL Palembang untuk menjaga tingkat kepuasan Tenaga Alih Daya dalam menjaga kinerja Pelayanan Teknik adalah sebagai berikut:

1. Faktor motivasi: Pada kontrak dilakukan penentuan *Key Performance Indicator* (KPI) yang realistis perlu disertai dengan penyediaan alat (*tools*) yang jelas, pengakuan atas pencapaian kinerja Tenaga Alih Daya dengan menerapkan sistem manajemen kinerja yang transparan. Selain itu, adanya program *Reward and Punishment* yang adil dan jelas memungkinkan setiap karyawan mempertanggungjawabkan pekerjaannya.
2. Faktor *hygiene*: Pada kontrak Tenaga Alih Daya terdapat ketentuan seperti kenaikan gaji berkala yang disesuaikan dengan peraturan daerah setempat, pemberian bonus tahunan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dengan memfasilitasi kebutuhan pekerja seperti alat pelindung diri, kantor yang nyaman dan bersih. Selain itu, kebijakan dan administrasi perusahaan transparan serta dapat dipantau melalui aplikasi. Keamanan bekerja juga ditingkatkan dengan adanya jaminan asuransi kesehatan.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Manajemen

Manajemen memiliki arti yang beragam, namun lebih jelasnya sering diartikan sebagai proses mengatur dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Makna manajemen memiliki akar kata dalam bahasa Italia "*maneggiare*" yang berarti "mengendalikan", dan setelahnya diadopsi bahasa Prancis menjadi "*ménagement*" yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Walaupun manajemen memiliki arti yang berbeda-beda akan tetapi pada intinya

manajemen dijelaskan tentang bagaimana mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen juga dapat diartikan sebagai proses pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kata "manajemen" sendiri berasal dari bahasa Inggris "*manage*" yang berarti mengatur, merencanakan, mengelola, dan memimpin.

Menurut beberapa ahli, manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. George R. Terry mengungkapkan bahwa Manajemen diartikan sebagai proses spesial yg terdiri asal perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta Penge Dalian. Proses ini dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan memakai orang serta sumber daya.
2. Henry Fayal mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.
3. F. Stoner mengartikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Oey Liang Lee mengartikan manajemen merupakan ilmu atau seni dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang ada untuk capaian tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan.
5. Hilman mengartikan manajemen sebagai fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui perantara kegiatan orang lain serta mengawasi usaha-usaha setiap individu guna mencapai tujuan yang sama.
6. Ricky W. Griffin mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, proses organisasi, proses koordinasi, sertaproses kontrol terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Manajemen memainkan kiprah yang sangat penting dalam organisasi karena bertugas buat mengelola serta mengarahkan sumber daya buat mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya manajemen yang efektif, perjuangan-usaha yg dilakukan oleh organisasi bisa menjadi sia-sia dan pencapaian tujuan yg sudah ditetapkan menjadi lebih sulit. dengan demikian, manajemen adalah komponen yg penting pada mencapai kesuksesan organisasi (Husaini, 2022).

Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang selalu ada serta melekat dalam proses manajemen. Fungsi ini dijadikan acuan oleh manajer pada melaksanakan aktivitas buat mencapai tujuan (Muhfizar et al, 2021). Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh industrialis Prancis bernama Henry Fayol di awal abad ke-20. Henry Fayol menyebutkan terdapat beberapa fungsi manajemen menjadi elemen dasar yg mengikuti proses manajemen yg sedang dilakukan.

1. Perencanaan

Merumuskan dan melaksanakan rencana strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam konteks perusahaan dan organisasi, serta menerapkan strategi yang relevan dalam proses pencapaian tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

2. Pengorganisasian

Menyusun dan menyelaraskan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

3. Pengarahan

Memberikan instruksi dan arahan kepada anggota tim untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan untuk masing-masing individu.

4. Pengendalian

Mengawasi dan memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas karyawan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

5. Pengkoordinasian

Mengkoordinasikan dan menyelesaikan pekerjaan, serta menjalin kerjasama dengan pihak lain untuk mencegah terjadinya kekacauan dalam pelaksanaan tugas.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas dalam organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memainkan peran penting dalam mengarahkan individu-individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk merumuskan strategi untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang dapat beroperasi secara efektif dan efisien (Budo et al., 2020).

Faktor Motivasi (*Satisfiers Factors*)

Motivasi diartikan sebagai apa saja yang timbul dari dalam diri yang merupakan sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu sekelompok orang dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bersama (Septiadi et al., 2020).

Motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang berbeda tetapi keduanya memiliki hubungan dalam organisasi. Motivasi kerja adalah salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi juga sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan aksi dalam pencapaian kinerja (Neksen et al., 2021).

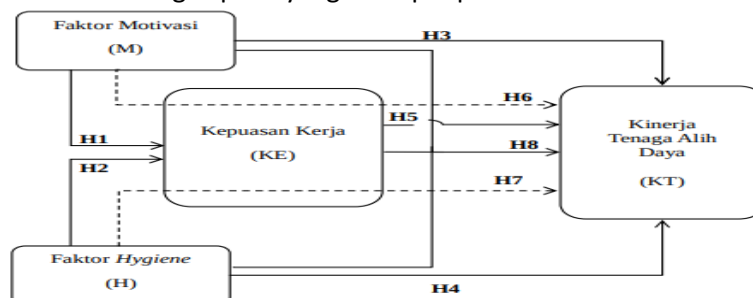
Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai sebuah pencapaian yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang (Firmansyah & Yustini, 2023). Prestasi yang dicapai oleh diri yang berpedoman dengan kebutuhan pekerjaan yang ada.

Kinerja juga dapat diartikan mengenai hasil atau luaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Khodijah & Yustini, 2022).

Kerangka Pemikiran

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang sudah dibahas di atas selanjutnya akan diuraikan kerangka pemikiran mengenai pengaruh faktor motivasi dan *hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi di PT Haleyora Power UL Palembang seperti yang terdapat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja Tenaga Alih Daya di suatu perusahaan/organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, namun penulis mempersempit ruang lingkup faktor-faktor dimaksud menjadi dua faktor utama sesuai dengan teori Herzberg yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*. Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi. Analisis regresi merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor sehingga akan menghasilkan pengujian yang selanjutnya dapat disimpulkan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk menganalisis "Pengaruh Faktor Motivasi dan *Hygiene* Terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya dengan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Mediasi di PT Haleyora Power UL Palembang.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Menurut (Shukla, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam studi ini, populasi yang menjadi fokus adalah Seluruh Tenaga Alih Daya Pelayanan Teknik PT Haleyora Power UL Palembang. Jumlah seluruh Tenaga Alih Daya Pelayanan Teknik PT Haleyora Power UL Palembang sebanyak 525 Orang.

Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari populasi. Dalam penelitian ini populasi yang ada sangat besar, maka tidak mungkin untuk meneliti seluruh populasi untuk membuat sampel yang representatif, oleh karena itu penelitian ini menggunakan sampling. Sampel yang diambil yaitu SDM yang terdapat dan terlibat dalam memberikan Pelayanan Teknik di PT Haleyora Power UL Palembang. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah Tenaga Alih Daya yang masih aktif bekerja. Karena jumlah populasi Tenaga Alih Daya berjumlah 525 Orang, maka pengambilan sampelnya dengan menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan 5% Disinggung dari sudut pandang Rumus Slovin, jumlah tes yang dihitung sebanyak 227 responden.

Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif metode penelitian kuantitatif merupakan riset yang berlandaskan data kuantitatif yang mana informasi yang didapatkan berbentuk bilangan ataupun angka. Riset ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menganalisis terkait pengaruh faktor motivasi dan *hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi di PT Haleyora Power UL Palembang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan oleh responden. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui referensi dari literatur yang relevan seperti jurnal, buku, dan sumber lainnya yang terkait dengan topik penelitian ini.

Definisi Operasional

Berikut ini merupakan tabel mengenai konsep dan indikator penelitian :

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Konsep

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional
Faktor Motivasi	Faktor Motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong orang untuk dapat memenuhi kebutuhan tingkat atasnya dan merupakan penyebab orang menjadi puas atas pekerjaannya (Herzberg, 1966).	Faktor motivasi dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang mencakup pertanyaan-pertanyaan tentang pengakuan, penghargaan, kesempatan untuk berkembang, dan lain-lain. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan-pernyataan tersebut menggunakan skala Ordinal.
Faktor <i>Hygiene</i>	Faktor <i>hygiene</i> merupakan faktor-faktor apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan rasa tidak puas, tetapi bukan berarti terpenuhinya faktor tersebut akan menjamin timbulnya motivasi kerja (Herzberg, 1966).	Definisi Operasional: Faktor <i>hygiene</i> dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang mencakup pertanyaan-pertanyaan tentang gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan lain-lain. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan-pernyataan tersebut menggunakan skala Ordinal.
Kinerja	Kinerja merupakan hasil atau luaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Khodijah & Yustini, 2022).	Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang mencakup pertanyaan-pertanyaan tentang kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat kinerja mereka terhadap pernyataan-pernyataan tersebut menggunakan skala Ordinal.
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah proses seseorang merasa baik dan rileks mengenai tugas-tugas mereka dan kinerja pekerjaan mereka (Herzberg, 1966).	Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang mencakup pertanyaan-pertanyaan tentang perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan menggunakan skala Ordinal.

Sumber: Kajian Teori (2025)

Tabel 3. 2. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Faktor Motivasi	• Pencapaian	Rasa bangga bekerja sebagai Tenaga Alih Daya Pelayanan Teknik	Ordinal
			Rasa puas terhadap pekerjaan	Ordinal

2	Faktor <i>Hygiene</i>	• Pengakuan/ penghargaan	Rasa dihargai ketika berhasil Ordinal menyelesaikan tugas/pekerjaan
			Mendapat pengakuan ketika Ordinal menyelesaikan pekerjaan sesuai target/KPI
		• Jenis pekerjaan	Diberikan kebebasan berkreasi Ordinal untuk melaksanakan tugas/pekerjaan
			Merasa cocok dengan pekerjaan Ordinal yang diberikan
			Merasa bahwa pekerjaan sesuai Ordinal dengan kemampuan
		• Tanggung jawab	Memiliki rasa tanggung jawab Ordinal dalam melakukan pekerjaan
			Semangat dalam mencapai Ordinal target kerja
		• Pertumbuhan & peluang untuk promosi	Merasa senang bekerja di Ordinal perusahaan karena bisa mengembangkan diri dan kreativitas
			Merasa puas terhadap pekerjaan Ordinal ini karena dapat menambah keahlian
			Merasa senang dengan Ordinal pekerjaan karena peluang promosi sangat jelas dan transparan
		• Gaji/ kompensasi	Merasa cukup mendapatkan gaji Ordinal yang sesuai dengan hasil kerja
			Merasa cukup dengan Ordinal pendapatan yang diperoleh selama bekerja
		• Kondisi kerja	Merasa kondisi kerja saat ini Ordinal sudah kondusif
			Merasa cukup terhadap fasilitas Ordinal yang diberikan perusahaan

			Merasa cukup terhadap sarana Ordinal kerja yang ada di perusahaan
		• Kebijakan dan administrasi	Merasa senang bekerja karena Ordinal sistem tata kerja sudah baik
			Merasa puas bekerja karena Ordinal perusahaan memberikan jadwal kerja yang teratur
			Telah bekerja dengan mematuhi Ordinal peraturan yang diterapkan perusahaan
		• Hubungan dengan rekan kerja	Merasa senang mempunyai Ordinal rekan kerja yang baik dalam bekerja
			Merasa bahwa pekerjaan saat ini Ordinal memungkinkan untuk mempunyai lebih banyak teman
		• Hubungan dengan atasan	Merasa mempunyai atasan yang Ordinal selalu mendukung saya
			Merasa memiliki pemimpin yang Ordinal mempunyai sikap leadership yang baik
		• Keamanan bekerja	Merasa aman untuk bekerja di Ordinal perusahaan
			Merasa mendapat perlindungan Ordinal dari perusahaan
			Merasa fasilitas penunjang Ordinal kesehatan dari perusahaan sudah mencukupi
3	Kinerja	• Kualitas	Merasa sudah memberikan Ordinal kinerja terbaik dalam bekerja
			Merasa jarang membuat Ordinal kesalahan di tempat kerja
		• Kuantitas	Produktif dalam bekerja Ordinal Dapat menyelesaikan pekerjaan Ordinal sesuai target yang telah ditetapkan
		• Ketepatan waktu	Masuk kerja tepat waktu Ordinal

			Merasa waktu yang diberikan Ordinal untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup
		• Efektivitas	Pekerjaan yang ada dapat Ordinal diselesaikan dengan baik sesuai pemenuhan formasi pekerja
			Menyelesaikan tugas saya secara Ordinal efisien
		• Kemandirian	Menyelesaikan pekerjaan sesuai Ordinal job desk yang diberikan secara mandiri
			Tidak pernah mengalihkan Ordinal pekerjaan ke pekerja lain
4	Kepuasan Kerja	• Kesesuaian pekerjaan	Merasa puas bekerja di Ordinal perusahaan karena sesuai dengan minat dan kemampuan
			Merasa puas terhadap pekerjaan Ordinal karena sesuai dengan kepribadian
		• Gaji yang sesuai	Merasa puas karena gaji yang Ordinal sesuai dengan hasil kerja
			Merasa puas karena perusahaan Ordinal memberikan insentif/bonus yang sesuai dengan hasil
		• Pekerjaan penuh tantangan	Merasa puas terhadap pekerjaan Ordinal karena memberikan keterampilan dalam bekerja
			Merasa puas terhadap pekerjaan Ordinal karena perusahaan membantu melatih kemampuan diri
		• Rekan kerja yang menyenangkan	Merasa puas bekerja karena Ordinal rekan kerja yang baik
			Merasa puas terhadap pekerjaan Ordinal karena mempunyai rekan kerja yang mendukung

• Kondisi kerja yang mendukung	Merasa puas terhadap pekerjaan Ordinal karena perusahaan memberikan fasilitas yang cukup
	Merasa puas terhadap pekerjaan Ordinal karena lingkungan perusahaan yang menyenangkan

Rancangan Analisis Data

Analisis Deskriptif Persepsi Responden

Pada Analisis deskriptif yang dilakukan dengan cara analisis data sebagai suatu transformasi dari data dengan karakteristik data seperti ukuran kecenderungan sentral, distribusi, dan variabilitas.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor motivasi dan faktor *hygiene* terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 227 responden yang bekerja sebagai Tenaga Alih Daya PT Haleyora Power UL Palembang. Pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang akan disebarkan adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan responden mengenai pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Pernyataan responden mengenai pengaruh faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja.
3. Pernyataan responden mengenai pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja.
4. Pernyataan responden mengenai pengaruh faktor *hygiene* terhadap kinerja.
5. Pernyataan responden mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
6. Pernyataan responden mengenai pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara faktor motivasi dan kinerja.
7. Pernyataan responden mengenai pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara faktor *hygiene* dan kinerja.
8. Pernyataan responden mengenai pengaruh faktor motivasi, *hygiene* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Jawaban dari responden memiliki lima kemungkinan jawaban yang ditentukan dalam setiap butir pernyataan di dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Subjek penelitian ini adalah Tenaga Alih Daya pelayanan teknik di PT Haleyora Power UL Palembang sebanyak 227 responden yang masih aktif bekerja di perusahaan tersebut. Data responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan jabatan. Kuesioner dibagikan kepada responden sebanyak 227 responden. Berikut merupakan jenis kelamin dari 227 responden:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	220	97%
Perempuan	7	3%

Total	227	100%
-------	-----	------

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terdapat 220 responden yang berjenis kelamin laki laki, sebesar 97% persen dari total keseluruhan. Sedangkan ada 3% persen lainnya merupakan responden perempuan, berjumlah 7 responden dari total. Hal ini mengindikasikan responden yang berjenis kelamin laki-laki yang mendominasi di penelitian ini. Berikut merupakan usia dari 227 responden:

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Percent
19-44	179	79%
45-56	48	21%
Total	227	100%

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, terdapat 179 responden yang berusia 19- 44 Tahun, dengan persentase sebesar 79%. Sedangkan 21% persen lainnya merupakan responden berusia 45-56 Tahun, sebanyak 48 responden. Hal ini mengindikasikan responden yang berusia 19-44 Tahun yang mendominasi di penelitian ini yang merupakan generasi Millennial.

Berdasarkan Pendidikan Responden

Berikut merupakan pendidikan dari 227 responden:

Tabel 4. 3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Percent
Sekolah Menengah Atas	220	88,1%
Diploma	10	4,4%
S1	17	7,5%
Total	227	100%

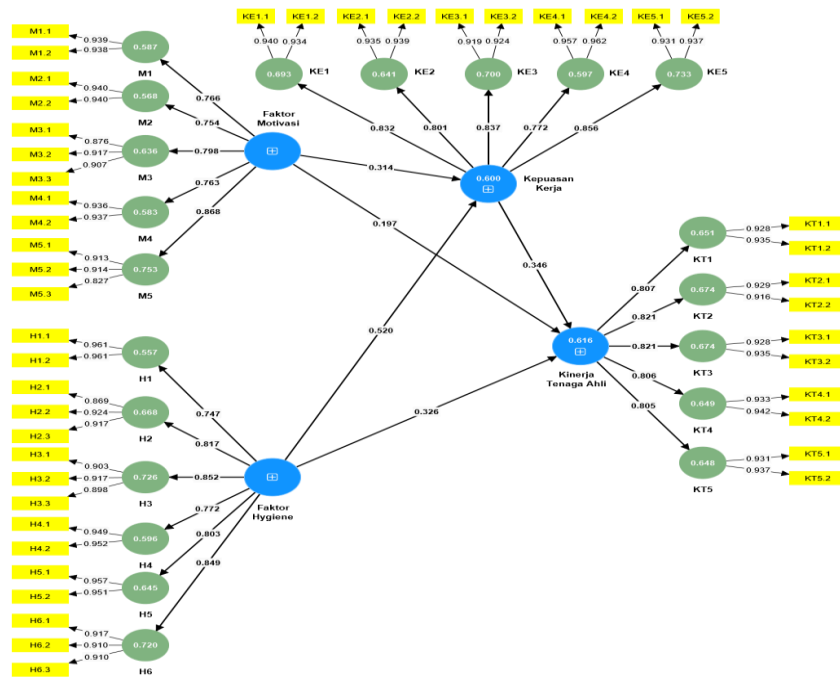
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 220 responden yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas, dengan persentase sebesar 88,1%. Sedangkan 10 responden yang berpendidikan Diploma dengan persentase sebesar 4,4% dan 17 responden lainnya berpendidikan S1 dengan persentase sebesar 7,5%.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini menganalisis data menggunakan pendekatan *Second Order* dengan metode *Embedded Two-Stage Approach*, yang dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah analisis *first order* pada level dimensi, dan tahap kedua adalah analisis *second order* atau *higher order* pada level variabel. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengatasi kelemahan dari metode *repeated indicator*, khususnya terkait korelasi antar residual indikator.

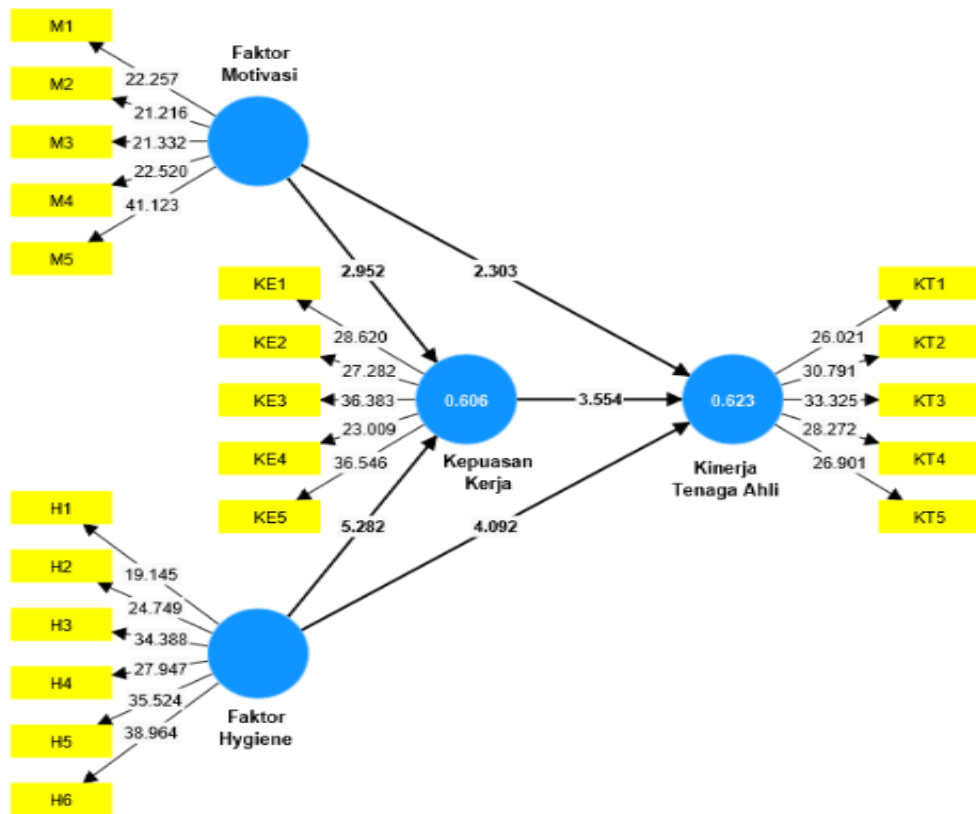
Pada tahap pertama, dilakukan analisis *second order* dengan pendekatan *repeated indicator*, yang berfokus pada evaluasi model pengukuran (*outer model*) di tingkat dimensi. Analisis ini mencakup penilaian terhadap *loading factor*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Selain itu, tahap ini juga bertujuan untuk memperoleh nilai *latent variable score* (LVS) yang akan digunakan dalam analisis *second order* selanjutnya, khususnya dalam pengujian hipotesis.



Gambar 4. 1 Loading Factor Stage 1 (First Order)

Stage 2 (Second Order)

Pada tahap kedua, analisis difokuskan pada pengujian di tingkat dimensi dengan memanfaatkan *latent variable scores* (LVS) yang diperoleh dari tahap pertama. Proses ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas masing-masing dimensi, serta menilai validitas dan reliabilitas konstruk atau variabel secara keseluruhan. Selain itu, hasil dari tahap ini menjadi dasar utama dalam melakukan pengujian hipotesis guna melihat hubungan antar variabel dalam model penelitian.



Gambar 4. 2 Loading Factor Stage 2 (Second Order)

Selanjutnya untuk mengevaluasi validitas variabel juga dilihat dari ukuran validitas diskriminan (*discriminant validity*), yaitu dengan menggunakan hasil perhitungan *Fornell-Lacker* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Di bawah ini adalah hasil pengujian *Fornell-Lacker* untuk masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan dengan *Fornell-Lacker*

Variabel	M	H	KE	KT
Faktor Motivasi	0,792			
Faktor <i>Hygiene</i>	0,709	0,808		
Kepuasan Kerja	0,684	0,747	0,820	
Kinerja Tenaga Alih Daya	0,662	0,733	0,725	0,812

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui nilai *Fornell Lacker* (angka yang diagonal yang dicetak tebal) pada setiap konstruk menunjukkan nilai terbesar pada setiap setiap kolomnya (nilai korelasi konstruk). Misalnya untuk konstruk faktor motivasi memiliki nilai *Fornell Lacker* 0,792, lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lain, yaitu dengan faktor *Hygiene* (0,709), kepuasan kerja (0,684), dan kinerja (0,662). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator dapat diprediksi dengan baik oleh masing-masing variabel laten.

Selanjutnya untuk uji validitas diskriminan dengan uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* yang hasilnya disajikan pada Tabel 45.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Diskriminan dengan HTMT

Variabel	M	H	KE	KT
Faktor Motivasi	-			
Faktor <i>Hygiene</i>	0,813			
Kepuasan Kerja	0,789	0,838		
Kinerja Tenaga Alih Daya	0,765	0,820	0,825	-

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Hasil uji HTMT yang disajikan di atas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT dari yang terkecil 0,765 sampai yang terbesar 0,838, sehingga semua nilai HTMT < 0,9. Artinya bahwa tidak ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antar konstruk yang diteliti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian memiliki tingkat validitas diskriminan yang baik.

Uji Hipotesis

Setelah di atas dilakukan sejumlah tahapan analisis, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Dari hasil perhitungan SmartPLS dihasilkan koefisien jalur dan t-hitung untuk pengujian hipotesis penelitian. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6, 4.6 dan gambar 4.3.

Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficients	t-hitung	p-value	Keputusan
H1: Faktor motivasi -> Kepuasan kerja	0,310	2,952	0,003	H1 Diterima
H2: Faktor <i>Hygiene</i> -> Kepuasan kerja	0,527	5,282	0,000	H2 Diterima
H3: Faktor motivasi -> Kinerja Tenaga Alih Daya	0,181	2,303	0,021	H3 Diterima
H4: Faktor <i>Hygiene</i> -> Kinerja Tenaga Alih Daya	0,352	4,092	0,000	H4 Diterima
H5: Kepuasan kerja -> Kinerja Tenaga Alih Daya	0,338	3,554	0,000	H5 Diterima
H6: Faktor motivasi -> Kepuasan kerja -> Kinerja Tenaga Alih Daya	0,105	2,370	0,018	H6 Diterima
H7: Faktor <i>Hygiene</i> -> Kepuasan kerja -> Kinerja Tenaga Alih Daya	0,178	2,718	0,007	H7 Diterima

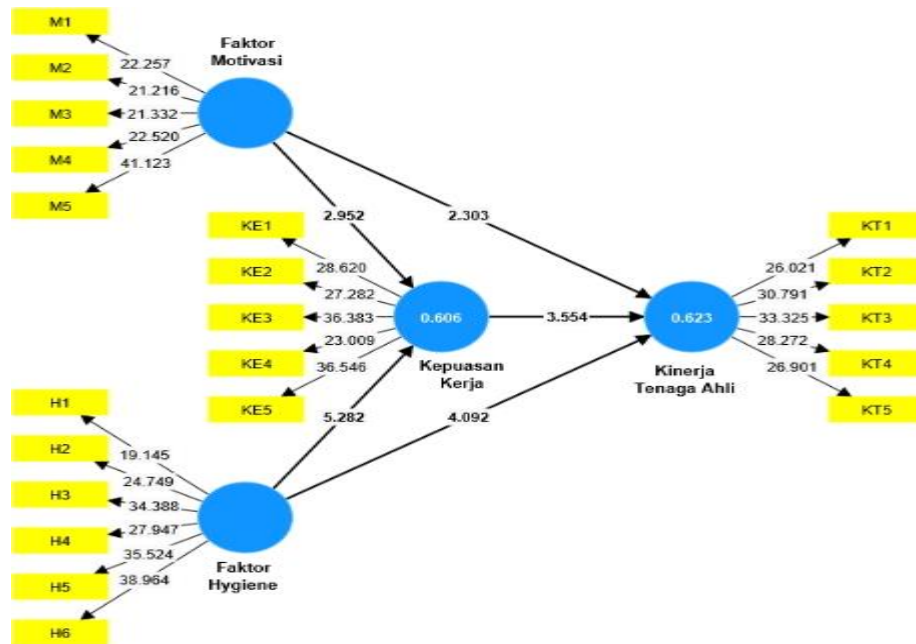
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Hipotesis kedelapan (H8) yang diuji dalam penelitian adalah “Terdapat pengaruh positif faktor motivasi, faktor *hygiene* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Tenaga Alih Daya Untuk menguji pengaruh simultan digunakan uji F pada analisis regresi berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Uji F Hipotesis

Variabel Independen	F-hitung	P-Value	Keputusan
Faktor Motivasi			
Faktor <i>Hygiene</i>			
Kepuasan kerja	116,075	0,000	H8 Diterima

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)



Gambar 4. 4 T-Statistics

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur di atas, maka dapat diberikan analisis sebagai berikut:

Pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis pertama (H1) yang diuji dalam penelitian ini adalah Faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Tenaga Alih Daya. Hasil perhitungan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh tersebut sebesar 0,310 dengan t-hitung 2,952 dan p-value 0,003. Koefisien jalur bernilai positif yang menunjukkan bahwa arah pengaruhnya berbanding lurus, sehingga semakin baik faktor motivasi berdampak meningkatkan kepuasan kerja. Nilai t-hitung $2,952 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$, berarti H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif faktor motivasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh faktor hygiene terhadap kepuasan kerja

Hipotesis kedua (H2) yang diuji dalam penelitian adalah Faktor hygiene berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Tenaga Alih Daya. Hasil perhitungan untuk pengaruh faktor hygiene terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur 0,527, t-hitung 5,282 dan p-value 0,000. Arah koefisien jalur positif yang bermakna bahwa semakin baik faktor hygiene akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil nilai t-hitung $5,282 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$, maka H2 diterima. Kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh langsung positif faktor hygiene terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja Tenaga Alih Daya

Hipotesis ketiga (H3) yang diuji dalam penelitian adalah Faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Alih Daya. Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh langsung faktor motivasi terhadap kinerja Tenaga Alih Daya yaitu sebesar 0,181 dengan t-hitung 2,303 dan p-value 0,021. Koefisien jalur bernilai positif yang menandakan bahwa peningkatan faktor motivasi memberikan dampak terhadap meningkatkannya kinerja Tenaga Alih Daya. Nilai t-hitung $2,303 > 1,96$ dan nilai p-value $0,021 < 0,05$, maka mendukung H3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Tenaga Alih Daya.

Pengaruh faktor *hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya

Hipotesis keempat (H4) yang diuji dalam penelitian adalah Faktor *Hygiene* berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Alih Daya. Pengaruh faktor *hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,352, t-hitung 4,092 dan p-value 0,000. Koefisien jalur bernilai positif yang mengindikasikan bahwa peningkatan faktor *hygiene* akan berdampak meningkatkan kinerja Tenaga Alih Daya. Merujuk pada nilai t-hitung $4,092 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$, maka berarti menerima atau mendukung H4, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor *hygiene* secara langsung berdampak positif terhadap kinerja Tenaga Alih Daya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Tenaga Alih Daya

Hipotesis kelima (H5) yang diuji dalam penelitian adalah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Alih Daya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Tenaga Alih Daya diindikasikan dengan koefisien jalur positif 0,338 dengan t-hitung 3,554 dan p-value 0,000. Koefisien jalur yang bernilai positif memberi makna bahwa peningkatan kepuasan kerja akan berpengaruh meningkatkan kinerja Tenaga Alih Daya. Berdasarkan nilai t-hitung $3,554 > 1,97$ dan p-value $0,000 < 0,05$, maka mendukung H5. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Tenaga Alih Daya.

Pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja Tenaga Alih Daya melalui kepuasan kerja

Hipotesis keenam (H6) yang diuji dalam penelitian adalah Kepuasan kerja positif signifikan memediasi pengaruh antara faktor motivasi terhadap kinerja Tenaga Alih Daya. Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung tersebut menghasilkan koefisien jalur 0,105 dengan t-hitung 2,370 dan p-value 0,018. Koefisien jalur positif yang mengindikasikan bahwa pengaruhnya adalah berbanding lurus, sehingga peningkatan faktor motivasi berdampak meningkatkan kepuasan kerja dan lebih lanjut berimplikasi meningkatkan kinerja Tenaga Alih Daya. Merujuk pada nilai t-hitung $2,370 > 1,96$ dan p-value $0,018 < 0,05$, maka hasilnya mendukung H6. Kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh tidak langsung faktor motivasi terhadap kinerja Tenaga Alih Daya melalui kepuasan kerja.

Pengaruh faktor *hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya melalui kepuasan kerja

Hipotesis ketujuh (H7) yang diuji dalam penelitian adalah Kepuasan kerja positif signifikan memediasi pengaruh antara faktor *hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya. Hasil perhitungan untuk menguji hipotesis tersebut diperoleh koefisien jalur 0,178 dengan t-hitung 2,718 dan p-value 0,007. Nilai koefisien jalur yang positif berarti pengaruhnya berbanding lurus atau searah, yaitu peningkatan faktor *hygiene* berdampak meningkatkan kepuasan kerja dan berlanjut meningkatkan kinerja Tenaga Alih Daya. Nilai t-hitung $2,718 > 1,96$ dan p-value $0,007 < 0,05$, maka mendukung H7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung faktor *Hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya melalui kepuasan kerja.

Pengaruh faktor motivasi, faktor *Hygiene* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Tenaga Alih Daya

Hipotesis kedelapan (H8) yang diuji dalam penelitian adalah Faktor motivasi, *hygiene*, kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Alih Daya. Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai F-hitung 116,075 dan p-value 0,000. Dari hasil tersebut diketahui nilai F-hitung $> F$ tabel (2,645) dan p-value $< 0,05$, maka mendukung H8. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi, faktor

hygiene dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Alih Daya.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian serta pembahasan telah diuraikan sebelumnya sehingga kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh langsung positif faktor motivasi terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur bernilai positif dengan nilai t sebesar 2,952 yang menunjukkan bahwa arah pengaruhnya berbanding lurus, sehingga semakin baik faktor motivasi berdampak meningkatkan kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh langsung Positif faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja. Arah koefisien jalur positif dengan nilai t sebesar 5,282 yang bermakna bahwa semakin baik faktor *hygiene* akan meningkatkan kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh langsung positif faktor motivasi terhadap kinerja Tenaga Alih Daya. Koefisien jalur bernilai positif dengan dengan nilai t sebesar 2,303 yang menandakan bahwa peningkatan faktor motivasi memberikan dampak terhadap meningkatkannya kinerja Tenaga Alih Daya.
4. Terdapat pengaruh langsung positif faktor *hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya. Koefisien jalur bernilai positif dengan nilai t sebesar 4,902 yang mengindikasikan bahwa peningkatan faktor *hygiene* akan berdampak meningkatkan kinerja Tenaga Alih Daya.
5. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja Tenaga Alih Daya. Koefisien jalur yang bernilai positif dengan nilai t sebesar 3,544 memberi makna bahwa peningkatan kepuasan kerja akan berpengaruh meningkatkan kinerja Tenaga Alih Daya.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung faktor motivasi terhadap kinerja Tenaga Alih Daya melalui kepuasan kerja. Koefisien jalur positif dengan nilai t sebesar 2,370 yang mengindikasikan bahwa pengaruhnya adalah berbanding lurus, sehingga peningkatan faktor motivasi berdampak meningkatkan kepuasan kerja dan lebih lanjut berimplikasi meningkatkan kinerja Tenaga Alih Daya.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung faktor *hygiene* terhadap kinerja Tenaga Alih Daya melalui kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur yang positif dengan nilai t sebesar 2,708 berarti pengaruhnya berbanding lurus atau searah, yaitu peningkatan faktor *hygiene* berdampak meningkatkan kepuasan kerja dan berlanjut meningkatkan kinerja Tenaga Alih Daya.
8. Faktor motivasi, faktor *hygiene* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Alih Daya dengan nilai F hitung sebesar 116,075 dan signifikansi 0,00.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan faktor motivasi secara berkelanjutan.
Meningat bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh positif signifikan yang memengaruhi kinerja Tenaga Alih Daya, maka pihak manajemen perlu lebih memperhatikan strategi motivasi baik intrinsik (seperti pengembangan karier, pemberdayaan pegawai) maupun ekstrinsik (seperti sistem penghargaan, bonus, dan insentif kinerja).
2. Meningkatkan faktor *hygiene* secara berkelanjutan.
Meningat bahwa *hygiene* merupakan faktor yang berpengaruh dominan positif signifikan yang memengaruhi kinerja Tenaga Alih Daya, maka pihak manajemen perlu lebih memperhatikan strategi *hygiene*.

3. Pemimpin di lingkungan PLN UP3 Palembang disarankan untuk menerapkan memberikan ruang diskusi terbuka, transparansi dalam pengambilan keputusan.
4. Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja dan kepuasan kerja Tenaga Alih Daya.
5. Penelitian selanjutnya dapat melakukan perluasan Variabel yang Dikaji
6. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Alih Daya, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor lingkungan kerja. Dengan memperluas cakupan variabel, pemahaman terhadap faktor-faktor keselamatan kerja akan menjadi lebih komprehensif.
7. Penelitian selanjutnya dapat melakukan Perluasan Objek dan Konteks Penelitian. Penelitian ini hanya berfokus pada satu unit kerja di PT Haleyora Power UL Palembang. Untuk memperluas generalisasi temuan, disarankan agar studi selanjutnya dilakukan di:
 - a. Unit-unit lain di lingkungan PT PLN (Persero), seperti UIP, UIP2B, atau sektor transmisi dan distribusi lainnya.
 - b. Perusahaan atau sektor industri lain yang juga memiliki tingkat risiko tinggi, seperti migas, pertambangan, atau konstruksi, untuk membandingkan pola pengaruh antarvariabel.
8. Penggunaan Metode Penelitian yang Lebih Variatif
 Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menerapkan metode campuran (*mixed methods*) agar penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian sebelumnya. pendekatan longitudinal juga bisa digunakan untuk untuk memantau perubahan kinerja Tenaga Alih Daya dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam jangka waktu tertentu, sehingga dampak dari intervensi manajerial dapat dipantau secara lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. CV Syakir Media Press.
- Adinda & Wenny. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan. *Bullet : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010-1022.
- Annaisabiru, A. (2018). Pengertian dan Tingkatan Manajemen. <https://www.ruangguru.com/blog/faktor-faktor-yang-memengaruhi-permintaan-dan-penawaran-uang-docx>.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Cahyono, A. A. (2021). Analisis Efektivitas Pembelajaran Daring berbasis Grup WhatsApp pada Mata Pelajaran Pemrograman Dasar di SMKN Kebonagung. 19. Retrieved from <https://repository.stkippacitan.ac.id/id/eprint/520/>.
- Campra, M., Brescia, V., Jafari-Sadeghi, V., & Calandra, D. (2021). *Islamic countries and Maqasid al-Shariah towards the circular economy: The Dubai case study. European Journal of Islamic Finance*, 17(April 2021), 1-10. <https://doi.org/10.13135/2421-2172/4560>.
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). *Partial Least Square*. Tahta Media Group. Retrieved from <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/152/153>.
- Firmansyah, M., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, Dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 740-758. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3393>.
- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh.

- Sustainability (Switzerland)*, 14(21), 1-24. <https://doi.org/10.3390/su142114156>.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hair, Joseph F., Astrachan, C. B., Moisescu, O. I., Radomir, L., Sarstedt, M., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2021). Executing and interpreting applications of PLS-SEM: Updates for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 12(3). <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100392>.
- Hasanah, H. 2021. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan).
- Heldawanti, F. J., Poernomo, D., & BP, D. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban). *Jurnal Strategi Dan Bisnis*, 11(1), 13. <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38595>.
- Lawinsi, W., & Asmanita, A. (2022). The Effect Of Hygiene Factors And Motivating Factors On ASN Job Satisfaction At The Tulung Selapan District Office. *SIMAK*, 20(02), 229-
- Husaini, Usman. (2022). Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Kota Palangkaraya: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartawijaya, F., Sabil, S., Lestiningsih, A. S., & Widodo, D. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek*, 1-8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.25>.
- Khodijah, S., & Yustini, T. (2022). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Responsibilitas Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Muqim Sunnah Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi Tridinant* (Jurnal Ratri), 3(2), 72-83. <https://doi.org/10.52333/ratri.v3i2.909>.
- Kumar, A. (2022). Observation method. *Mentalizing in Child Therapy*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.4324/9781003167242-6>.
- Kurniawanto, Hari. (2022). Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. *International Journal of Social and Management Studies*.
- Lee, K., & You, F. (2021). Employee Job Satisfaction in the Banking Industry of Zhenzhou, China. *Oxford Journal of Technology, Arts, Sciences and Knowledge*, 2(1).
- Lopang, Y. L., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene, Motivasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 512-522. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49481>.
- Marnisah, L., Kore, J. R. R., & Ora, F. H. (2022). Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture. *Jurnal Aplikasi Manajemen*,. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3).
- Marsudi, D., Ahadiat, A., & Jimad, H. (2022). Analysis of the Effect of Motivation Factors and Hygiene Factors on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Factor. *International Journal of Business, Management and Economics*, 3(4), 401-418. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v3i4.938>.
- Muhfizar, et. al. 2021. Pengantar manajemen (teori dan konsep). Kota Bandung: Penerbit CV. Media Sains Indonesia.

- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>.
- Pahwa, M., Cavanagh, A., & Vanstone, M. (2023). *Key Informants in Applied Qualitative Health Research*. *Qualitative Health Research*, 33(14), 1251-1261. <https://doi.org/10.1177/10497323231198796>
- Pangestu, Z., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Faktor *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta. *CakrawalaRepositori IMWI*.
- Pramana, Cipta. (2021). *Dasar Ilmu Manajemen*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Purba, D. F., Rangkuti, F., Pascasarjana, P., Manajemen, M., Bisnis, I., & Kian, K. (2022). 2) 1,2. 11(2).
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Sosial Dan Teknologi Terapan Amata*, 1(2), 35-38. <https://doi.org/10.55334/sostek.v1i2.73>.
- Rambie, F. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.
- Riefky, M., & Hamidah, W. N. (2020). Pemodelan SEM PLS pada Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Layanan Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNIPA Surabaya. *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* pada Tingkat Kepuasan dan Persepsi terhadap Perkuliahan Online, 11. Retrieved from <https://snhrp.unipasby.ac.id/prosiding/index.php/snhrp/article/download/38/10/345>.
- Rumangkit, S., & Kusumaningtyas, A. W. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Teori Dua Faktor. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 1-13. <https://doi.org/10.30873/jbd.v9i1.3403>.
- Sahoo, R. (2022). Interview as a Tool for Data Collection in Educational Research. *Tools for Data Collection*, 2(1), 1-13. <https://www.researchgate.net/publication/360313105>
- Setyawan, A., Rizkiana, C., & Widyakto, A. (2022). Analisis Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Layanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Study Pada Fotocopy Lancar Baru Semarang. *Solusi*, 20(3), 243. <https://doi.org/10.26623/slsi.v20i3.5466>
- Studyninglias, L. P., Hasanah, K., & Murniyati, D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dari Perspektif *Hygiene Theory* Pada Perawat Non Pns Di Rsud Dr Soedono. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5 (September 2022).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,
- Suriana, Rahmawati, & Ekawati, D. (2022). Analisis Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan dalam Pemesanan Tiket Pesawat Secara Online Menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* pada Tingkat Kepuasan dan Persepsi Mahasiswa terhadap Perkuliahan Online, 11. Retrieved from <https://jurnal.unsulbar.ac.id/index.php/saintifik/article/view/362/188>.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531-540.
- Terry, George R. (2012). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Terjemahan Wihandi Alumni, 1986) hlm. 10 .
- Wahyuni, R., Marsella, L., Suseno, L. J., & Miftahul Hasanah. (2023). Analisis Manajemen Risiko Dampak Penggunaan Aplikasi TikTok pada Gen Z. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Bisnis*, 1(1), 84-89. <http://ojs.uadb.ac.id/index.php/Senatib/article/view/3012>

Wedadjati, R., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. MBIA, 21(3), 246-262.
<https://doi.org/10.33557/mbia.v21i3.1777>.