

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA DAERAH KAMPUNG TAJIR SUMENEP

Ahmad Wahyudi<sup>1</sup>, Zainiyatul Afifah<sup>2</sup>, Mudji Kuswinarno<sup>3</sup>  
Universitas Trunojoyo Madura

[200211100195@student.trunojoyo.ac.id](mailto:200211100195@student.trunojoyo.ac.id)<sup>1</sup>, [Zainiyatul.afifah@trunojoyo.ac.id](mailto:Zainiyatul.afifah@trunojoyo.ac.id)<sup>2</sup>,  
[Mudji.kuswinarno@trunojoyo.ac.id](mailto:Mudji.kuswinarno@trunojoyo.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memastikan dan menguji dampak motivasi kerja terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di masyarakat kampung tajir Sumenep. Metode yang digunakan memanfaatkan metodologi kuantitatif deskriptif, penyelidikan ini berusaha untuk memberikan sinopsis yang komprehensif dari interkoneksi antara variabel yang diselidiki. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner /angket ,obsevasi, studi kepustakaan serta studi dokumentasi . Kuesioner dibagikan kepada 34 warga kampung tajir , yang tanggapannya akan di olah dan di analisis memakai uji instrumen, analisa deskriptif, uji asumsi klasik serta analisa regresi sederhana. Hasil penelitian mengungkap bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif atau berpengaruh secara signifikan pada pengoptimalan kualitas SDM. Hal ini di tunjukkan jika variabel X meningkat atau bersifat positif dengan asumsi Motivasi kerja maka Kualitas SDM akan meningkat. Sebaliknya jika variabel X menurun atau bersifat negatif dengan asumsi Motivasi Kerja maka Kualitas SDM menurun. Jadi dapat diambil kesimpulan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada pengoptimalan kualitas SDM pada kampung tajir Sumenep.

Kata Kunci: **Kampung Tajir, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja**

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to investigate how intrinsic motivation at work affects the Tajir of Sumenep's human resource management. The goal of this descriptive quantitative study is to provide a high-level picture of the interrelationships among the variables. Data collection techniques use questionnaires, observation, literature study and documentation study. Questionnaires were distributed to 34 residents of Tajir village, whose responses will be processed and analyzed using instrument tests, descriptive analysis, classical assumption tests and simple regression analysis. The research results reveal that work motivation has a positive impact or has a significant effect on improving the quality of human resources. This is shown if variable X increases or is positive with the assumption of work motivation, the quality of human resources will increase. Human resource quality declines, on the other hand, if variable X falls or is negative relative to*

*the assumption of intrinsic motivation at work. It follows that intrinsic motivation at work significantly boosts Sumenep's tajir village's human resource quality.*

*Keywords: Tajir village , Quality of human resources, Work motivation*

---

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan ekonomi adalah proses dinamis yang, dalam jangka menengah atau panjang, menghasilkan perubahan struktural dan transformasi ekonomi, dengan tujuan mencapai kenaikan pendapatan per kapita yang cepat, peluang pekerjaan yang luas, distribusi pendapatan yang merata, dan kemakmuran yang merata di seluruh daerah. Namun, kenyataannya, terdapat ketidakmerataan dalam distribusi pendapatan dan pembangunan, menyebabkan peningkatan kesenjangan ekonomi antara pusat dan daerah, antar daerah, antar kelompok, dan pada berbagai aspek lainnya, yang mengakibatkan kerentanan struktur perekonomian.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hasil dari upaya pemulihan finansial di masa pandemi virus corona. di daerah Sumenep. Hal ini terlihat dari pelonggaran kembali perluasan perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada tahun 2020., namun meningkat perlahan pada tahun 2021 hingga 2022. IPM Kabupaten Sumenep tahun 2022 mencapai 67,87, tumbuh 1,24 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh semua aspek yang membentuknya, termasuk indikator kesehatan, pendidikan, dan pengeluaran per kapita yang telah disesuaikan setiap tahunnya.

Berdasarkan fenomena yang ada imigran sering bermigrasi ke metropolitan seperti Jakarta, Bandung, dan Yogyakarta, dengan membuka usaha seperti toko kelontong atau menjadi pedagang kaki lima. Secara umum, perpindahan ini sukses, meningkatkan kesejahteraan hidup imigran beserta keluarganya. Sementara itu Martin dalam Ramadhany (2019) Migrasi ialah pergerakan penduduk dari suatu wilayah ke wilayah lainnya, yang terjadi karena adanya perbedaan kondisi antara kedua wilayah tersebut. Migrasi dipicu oleh faktor ekonomi dan non-ekonomi, seperti permintaan tenaga kerja (demand pull), sulitnya mendapatkan pekerjaan (supply push), dan faktor jaringan (network). Meskipun tujuan migrasi dianggap sebagai bagian positif dari pembangunan ekonomi, kenyataannya, terutama di negara berkembang, arus migrasi dari pedesaan ke perkotaan tidak selalu diimbangi dengan peningkatan lapangan pekerjaan di sektor industri atau jasa.

Menurut Arifai dalam (Ningrum et al., 2023) Motivasi memegang peran krusial karena dapat menjadi pemicu, arah, dan penopang perilaku seseorang, Ahmad Wahyudi, Cs: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja .... Page. 344

---

mendorong mereka untuk berupaya keras dan meyakini pencapaian kesuksesan yang optimal. Motivasi kerja berperan penting dalam pencapaian hasil terbaik dalam suatu kegiatan. Masyarakat dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, sementara kurangnya motivasi dapat mengakibatkan kontribusi minimum dalam pekerjaan. Ketika tidak ada motivasi, karyawan cenderung kehilangan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dan lebih mudah menyerah terhadap rintangan, (Srutiningsih et al., 2023). Mengingat karyawan merupakan salah satu komponen yang melaksanakan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi, maka mereka tentu membutuhkan motivasi yang terus menerus untuk mendorong kinerjanya (Dermawan et al, 2023). Motivasi yang tepat diperlukan untuk mencapai kesuksesan, terutama bagi para imigran yang berusaha meningkatkan taraf hidup mereka. Semangat kerja yang tinggi menjadi aset utama bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mencapai tujuan perusahaan menjadi mungkin (Wardhana et al., 2023).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dijadikan fokus utama untuk mencapai kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Di era globalisasi ini, tujuan pembangunan nasional ditetapkan di sektor ekonomi sesuai dengan peningkatan kualitas SDM, (Sholihah Izzatus & Firdaus Zakaria, 2019). Meningkatkan standar SDM adalah area di mana pemerintah mungkin memiliki dampak yang signifikan. baik melalui upaya pengembangan yang dilakukan oleh organisasi maupun melalui sumber eksternal.. Jumlah penduduk yang besar perlu dipadukan dengan kualitas dan daya saing agar dapat menjadi kekuatan pembangunan nasional. Dari pernyataan tersebut, maksud dari analisis ini yaitu untuk meneliti dampak motivasi kerja terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kampung Tajir, Sumenep, dengan fokus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan perekonomian.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan memakai pendekatan deskriptif karena melibatkan analisis hubungan antar variabel yang akan diselidiki, dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada imigran masyarakat kampung tajir Sumenep pada tanggal 21 – 24 September 2023. Kuesioner, tinjauan pustaka, observasi partisipan, dan tinjauan dokumentasi yaitu metode yang dipakai untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Data primer dikumpulkan dari sebanyak 34 sampel penduduk desa Sumenep melalui penyebaran kuesioner. Sebelum melaksanakan analisa data, dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang diterapkan

mencakup analisa statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisa regresi sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisa Data

#### Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk menguji valid atau tidaknya instrumen angket, instrumen valid artinya instrumen pengukuran data valid yang berarti memenuhi standart sehingga dapat digunakan sebagai pengukur yang hendak diukur, (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan  $\alpha=5\%$ , instrumen dianggap valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel. 1 Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item	Nilai R Tabel 5% df =N-2(32)	Nilai R Hitung	Keerangan
X1	0,338	0,476	VALID
X2	0,338	0,456	VALID
X3	0,338	0,569	VALID
X4	0,338	0,845	VALID
X5	0,338	0,824	VALID
X6	0,338	0,787	VALID
X7	0,338	0,682	VALID
X8	0,338	0,750	VALID
X9	0,338	0,443	VALID

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel tersebut, menyatakan perbandingan antara nilai r hitung lebih  $>$   $r$  tabel (0,338) maka bisa dikatakan bahwa item untuk variabel motivasi kerja (X) adalah (Valid) dengan ini hasil uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang dipakai untuk mengukur motivasi kerja memiliki kecocokan atau ketepatan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Ini menambah keandalan dan kepercayaan terhadap hasil kuesioner atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau survei terkait motivasi kerja.

**Tabel. 2 Uji Validitas Kualitas SDM**

Item	Nilai R Tabel 5% df=N-2(32)	Nilai R Hitung	Keerangan
Y1	0,338	0,754	VALID
Y2	0,338	0,781	VALID
Y3	0,338	0,603	VALID

<b>Y4</b>	0,338	0,524	VALID
<b>Y5</b>	0,338	0,528	VALID
<b>Y6</b>	0,338	0,747	VALID
<b>Y7</b>	0,338	0,665	VALID
<b>Y8</b>	0,338	0,595	VALID
<b>Y9</b>	0,338	0,579	VALID

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel tersebut, menyatakan perbandingan antara nilai rhitung > nilai rtabel (0,338) maka bisa dinyatakan bahwa item untuk variabel kualitas sumber daya manusia (Y) adalah (Valid) dengan ini hasil uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang dipakai untuk mengukur kualitas sumber daya manusia memiliki kecocokan atau ketepatan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Ini menambah keandalan dan kepercayaan terhadap hasil kuesioner atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau survei terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu pengukuran yang menyatakan konsistensi atau tidaknya jawaban terhadap butir pertanyaan dalam kuisoner. Menurut Wiratna Sujarweni (2014) Kuisoner dikatan Reliabel jika cronbach alpha > 0,6

**Tabel. 3 Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Batasan</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi kerja	0,823	0,6	Reliabel
Kualitas Sumber Daya manusia	0,811	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil perhitungan SPSS yang telah dilakukan, terlihat bahwa semua nilai Cronbach's Alpha melebihi standar yang telah ditetapkan, yaitu >0,6. Sebab itu, bisa dinyatakan bahwa instrumen analisis ini dapat dianggap reliabel. Jika kita merinci hasil uji reliabilitas, terlihat bahwa Cronbach's Alpha untuk variabel tersebut mencapai nilai yang memenuhi standar Motivasi kerja 0,823 dan Kualitas sumber daya manusia 0,811 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha > 0,6. Dengan begitu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keduanya, motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia, diukur dengan instrumen yang konsisten dan dapat diandalkan. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan tingkat internal konsistensi yang baik untuk masing-masing variabel, yang memperkuat kepercayaan terhadap hasil pengukuran dalam konteks penelitian atau survei yang dilakukan.

### Analisis Statistik Deskriptif

Motivasi Kerja (X) dan Kualitas SDM (Y) merupakan dua faktor yang memerlukan penilaian statistik deskriptif agar memperoleh gambaran data yang luas. Variabel-variabel tersebut meliputi nilai Mean, Maks, Min, dan standar deviasi (Y). Berikut dapat dilihat temuan uji statistik deskriptif penelitian pada tabel di bawah ini:

**Tabel. 4 Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	34	25	36	30,85	3,377
Kualitas SDM	34	27	36	33,12	2,910
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil uji deskriptif pada tabel di atas bisa dideskripsikan distribusi data yang di diperoleh:

- Variabel Motivasi Kerja(X) dari data itu bisa digambarkan bahwa nilai min 25 dan maksimum 36 dan rata-rata Motivasi Kerja senilai 30,85 dengan standar deviasi 3,377
- Variabel Kualitas SDM(Y) dari data itu bisa digambarkan bahwa nilai min 27 dan maksimum 36 dan rata-rata Motivasi Kerja senilai 33,13 dengan standar deviasi 2,910

Hasil ini memberikan gambaran tentang distribusi variabel motivasi kerja dan kualitas SDM dalam sampel, yang dapat dipakai untuk memahami karakteristik dan tren dari kedua variabel tersebut dalam konteks penelitian atau survei yang dilakukan pada tahun 2023.

### Uji Normalitas

Salah satu cara untuk memeriksa apakah residu yang didapatkan mengikuti distribusi normal ialah dengan memakai Uji Normalitas. Kolmogorov-Smirnov adalah uji statistik yang digunakan analisis ini. Maka dapat dikatakan bahwa residual mengikuti distribusi normal jika nilai-p > 0,05, dan sebaliknya. (Sugiyono, 2017).

**Tabell. 5 Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual	
N	34

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,41746231
Most Extreme Differences	Absolute	,166
	Positive	,091
	Negative	-,166
Test Statistic		,166
Asymp. Sig. (2-tailed)		,019 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 5 tersebut bisa dikatakan bahwa nilai Sig. Asymp.Sig (2-tailed)  $0,019 > 0,05$ . Sebab itu, berdasarkan prinsip memutuskan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov tersebut, bahwa data bisa dikatakan normal, dengan begitu kesimpulan yang di ambil adalah data dianggap berdistribusi normal. Sebagai hasilnya, analisis regresi dapat dilanjutkan karena asumsi normalitas data telah terpenuhi.

### Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas yaitu untuk mencari tahu apakah ada keterkaitan linier yang substansial antara variabel yang sedang diperiksa. Data dianggap linier jika nilai sig P untuk Deviasi dari Linearitas dalam tabel Anova  $> 0,05$ .

**Tabel. 6 Uji Linearitas**  
**ANOVA Table**

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Kualitas SDM *	Between	(Combined)	153,446	11	13,950	2,434	,036
Motivasi Kerja	Groups	Linearity	86,673	1	86,673	15,123	,001
		Deviation from Linearity	66,773	10	6,677	1,165	,363
Within Groups			126,083	22	5,731		
Total			279,529	33			

Sumberr:Data diolah, 2023

Dari tabel 6 di atas tersebut maka diperoleh nilai *Deviation from Linearity* senilai  $0,363 > 0,05$ . Dengan begitu relevan dengan dasar dalam memutuskan bisa dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel kualitas sumber daya

menusia memiliki hubungan linear, dengan demikian prasyarat untuk melakukan analisis regresi dapat terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk menetapkan apakah model regresi menyatakan ketidaksetaraan residual dan varians antara pengamatan, uji heteroskedastisitas digunakan. pengambilan keputusan dengan uji glejser apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan jika nilai sig < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas, (Ghozali, 2018)

**Tabel. 7 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,298	2,235	3,265	,003
	Motivasi Kerja	-,176	,072	-,396	,020

a. Dependent Variable: ABS\_Res  
 Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 7 di atas menggunakan uji glejser diperoleh data senilai 0,020 >0,05 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas, dengan demikian variabel bebas atau motivasi kerja yang digunakan berdampak secara besar pada variabel teringkat atau peningkatan kualitas sumber sumber daya manusia.

### Analisis Regresi Sederhana

Pengaruh satu variabel independen pada variabel dependen dapat dijelaskan dan dijelaskan dengan menggunakan persamaan regresi dalam studi regresi dasar.

**Tabel. 8 Analisis Regresi Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,310	3,927	4,662	,000
	Motivasi Kerja	,480	,127	,557	,001

a. Dependent Variable: Kualitas SDM  
 Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel di atas model persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y=18,310 + 0,480 X$$

Dengan nilai konstan 18,310, diketahui bahwa kualitas SDM secara konsisten memiliki nilai 18,310, dan dengan koefisien regresi 0,480 untuk motivasi kerja, kita tahu bahwa kualitas SDM naik sebesar 0,480 untuk setiap peningkatan 1% dalam motivasi kerja. Koefisien tersebut bernilai positif, hingga bisa dapat dinyatakan bahwa ada keterkaitan yang tinggi antara Motivasi Kerja dan Kualitas SDM. Koefisien positif (0,480) menunjukkan bahwa peningkatan dalam Motivasi Kerja berkorelasi positif dengan peningkatan dalam Kualitas SDM.

### Uji F (ANNOVA)

Ketika mengevaluasi kelayakan model, seseorang melihat seberapa baik fungsi regresi sampel memperkirakan nilai sebenarnya (goodness of fit). Ambang batas signifikansi 0,05 digunakan untuk pengujian, (Priyatno, 2014).

**Tabel. 9 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,673	1	86,673	14,381	,001 <sup>b</sup>
	Residual	192,856	32	6,027		
	Total	279,529	33			

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel tersebut dinyatakan bahwa nilai F hitung = 14,381 dengan tingkat signifikansi senilai  $0,001 < 0,05$ , Dengan begitu, hasil uji F memberikan dukungan kuat untuk keberartian keseluruhan model regresi dalam menjelaskan variabilitas Kualitas SDM, dan nilai p-value yang rendah menunjukkan bahwa setidaknya satu variabel independen, seperti Motivasi Kerja, memberikan kontribusi yang signifikan. Oleh karena itu, variabel Kualitas SDM, atau pengaruh dari variabel Motivasi Kerja, dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi.

### SIMPULAN

Dari analisa yang sudah dilaksanakan maka bisa disimpulkan adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia pada kampung tajir Sumenep. Artinya, Peningkatan motivasi kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas SDM. Sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan mengakibatkan penurunan kaliber SDM. Meningkatkan kualitas SDM secara substansial dan positif dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Artinya Motivasi kerja dapat mempengaruhi imigran untuk meningkatkan perekonomian dengan cara meningkatkan motivasi kerja terhadap kualitas SDM.

Adapun saran yang dapat disampaikan yaitu untuk analisis ke depannya, bisa meluaskan jangkauan sampel atau menimbang aspek-aspek lain yang mungkin memengaruhi Kualitas SDM. Melakukan penelitian lanjutan untuk memahami lebih dalam aspek-aspek yang bisa mengoptimalkan Motivasi Kerja dan Kualitas SDM. Serta dapat menyertakan variabel-variabel kontrol yang dapat memperkaya analisis regresi dan memberi simpulan yang lebih menyeluruh.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Kompetensi, P., & Kerja, M. (2023). *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kabupaten Buleleng*. 10, 958–970.
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batik Keris Di Surakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 423–432.  
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.718>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis*. Andi Offset.
- Ramadhany, M. N. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Migrasi Keluar Masyarakat Kab/Kota Madura. *Journal Article*, 1–15.
- Sholihah Izzatus, & Firdaus Zakaria. (2019). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 33, 33–46.
- Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 382–400.  
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.634>
- Sugiyono. (2015). *metode penelitian kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna. (2014). *Metodologi penelitian: lengkap,praktis dan mudah dipahami*. Pustakabarupress.
- Wardhana, I. D. G. J. A. W., Sinarwati, N. K., & Yudiatmaja, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 608–619.  
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.665>