



PENGARUH DALAM SUATU TINGKATAN PENGARUH
GAYA SUATU MOTIVASI DAN KOMPETENSI

Azahra Khairun Nisa, Hilda Pradina

Email: azahra@gmail.com

Abstrak :

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh instansi pendidikan itu sendiri.

Faktor sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal : pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Kata Kunci : sumber daya manusia, Pembangunan

I. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh instansi pendidikan itu sendiri.

Faktor sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal : pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi/instansi memiliki berbagai karakteristik termasuk kompetensi kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Peran pemimpin sangat penting karena menjadi faktor penggerak bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu setiap instansi atau organisasi juga dituntut untuk efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pembangunan. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan prestasi kerja yang tinggi, berdisiplin tinggi, berkemampuan baik, mempunyai motivasi dalam menjalankan tugasnya dan mau menyumbangkan segala daya dan upaya guna berhasil guna. Adanya tekanan terhadap sektor publik untuk memperbaiki kinerjanya mendorong dibangunnya sistem manajemen sektor publik yang berbasis kinerja. Pernyataan tersebut dapat menjelaskan bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu memperhatikan kinerjanya.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura adalah Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri di Pamekasan provinsi Jawa Timur, Indonesia. IAIN Madura pada mulanya adalah STAIN Pamekasan yang didirikan berdasarkan pada Surat Keputusan Presiden Nomor 11 Tanggal 21 Maret 1997 bertepatan dengan Tanggal 12 Dzulqaidah 1417 H. STAIN Pamekasan beralamat di Jalan Panglegur KM.

Revised Maret 2, 2023; mei 01, 2023, juli 2023

*Corresponding Azahra Khairun Nisa

PENGARUH DALAM SUATU TINGKATAN PENGARUH GAYA SUATU MOTIVASI DAN KOMPETENSI

04 Pamekasan, merupakan salah satu Fakultas Cabang yang kemudian secara mandiri mengelola kegiatan pendidikan. STAIN Pamekasan awalnya merupakan cabang IAIN Sunan Ampel Surabaya, sebagai Fakultas Tarbiyah yang berkedudukan di kabupaten Pamekasan.

Sebagai Fakultas cabang, saat itu pengelolaan pendidikan berdasarkan pada ketentuan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh IAIN Sunan Ampel sebagai induknya. Pembukaan Fakultas Cabang di Pamekasan ini sangat diperlukan untuk mendidik putera-puteri daerah yang tidak mempunyai kesempatan melanjutkan ke lembaga pendidikan tinggi Islam negeri di Luar Madura.

Secara defacto, STAIN Pamekasan terbukti telah berkembang dengan cukup pesat, Indikator perkembangannya, secara akademik dapat dilihat dari dibukanya dua jurusan dengan tiga program studi, yaitu jurusan Tarbiyah dengan program studi Pendidikan Agama Islam dan pendidikan Bahasa Arab, yang diusul kemudian dibukanya Tadris Bahasa Inggris (TBI) pada tanggal 20 April 2007 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal pendidikan Islam Nomor : DJ.I/744/2007 tentang izin dibukanya program studi TBI tersebut di lingkungan STAIN Pamekasan, Jurusan Syari'ah dengan program studi Ahwalus Syakhshiyah (Hukum Keluarga Islam) yang kemudian diusul dengan dibukanya program Studi perbankan Syari'ah melalui surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Islam Nomor : DJ.I/744/2009 tertanggal 15 Juni 2009, dan mulai dibuka pendaftaran mahasiswa baru pada tahun akademik 2009/2010. Pertama Jurusan Tarbiyah dengan Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI), Pendidikan Bahasa Arab (PBA) dan Tadris Bahasa Inggris (TBI), Kedua, Jurusan Syari'ah dengan Program Studi Ahwalus Syakhshiyah/AHS (Hukum Keluarga Islam) dan Program Studi Perbankan Syari'ah.

Pada tahun 2018 STAIN Pamekasan beralih nama menjadi IAIN Madura dengan memiliki 3 Jurusan dan berbagai banyak macam Program Studi serta 1 Jurusan Pacasarjana. Perkembangan serta kemajuan yang pesat itu tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai yang ada selama ini.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai non-Akademik di IAIN Madura"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan kinerja pegawai non akademik di IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non akademik di IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non akademik di IAIN Madura Di Kabupaten Pamekasan?
4. Variabel mana diantara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai non akademik di IAIN Madura Di Kabupaten Pamekasan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan penelitian yang dibangun oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan tentang gaya kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan kinerja pegawai non akademik di IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan.
 2. Untuk menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non akademik di IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan.
-



3. Untuk menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non akademik di IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan.
4. Untuk menguji dan menganalisis variabel mana diantara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai non akademik di IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis :

a. Manfaat Teoritis (Bagi Pengembangan Ilmu)

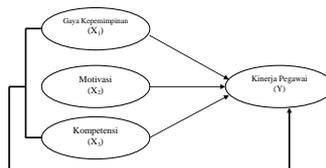
- 1) Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang ilmu sumber daya manusia (MSDM) khususnya tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- 2) Bagi keilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi agar dapat menghasilkan model baru yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya ditinjau dari gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- 3) Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literature kepustakaan Universitas Wijaya Putra tentang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM).

b. Manfaat Praktis

Bagi institusi, hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan kebijakan kedepan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada gambar berikut :



Keterangan :

- > : Pengaruh Simultan
.....> : Pengaruh Parsial

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah,tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab I, serta penelitian

PENGARUH DALAM SUATU TINGKATAN PENGARUH GAYA SUATU MOTIVASI DAN KOMPETENSI

terdahulu yang digunakan sebagai landasan penyusunan hipotesis penelitian maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

- HI : Gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non akademik IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan.
- H2 : Gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non akademik IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan.
- H3 : Kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai non akademik di IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode tersebut sebagai metode kuantitatif.

Pengujian variabel penelitian menggunakan analisis regresi, untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dengan dengan bantuan program SPSS versi 22,00. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non akademik di IAIN Madura Pamekasan yang berjumlah 139 orang. Yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Satpam, Pegawai Non PNS dan *Cleaning Service*.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengambilan data data yang digunakan sebagai landasan penelitian ini adalah Angket, Wawancara, dan Dokumentasi

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan maka di gunakan pengujian dengan 2 cara yaitu 1) pengujian simultan (Uji F) dan pengujian parsial (uji t). Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Apabila nilai signifikansi untuk F hitung lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. 2) Pengujian secara parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Apabila nilai signifikansi untuk t hitung lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,128	3	,043	,818	,004 ^b
	Residual	3,030	58	,052		
	Total	3,159	61			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Nilai F hitung adalah sebesar 0.818 dengan nilai signifikansi sebesar 0,04 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,965	,000
	Gaya Kepemimpinan	,265	,002
	Motivasi	,342	,003
	Kompetensi	1,413	,004

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Diketahui semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan “gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Data sekunder dikumpulkan, serta diperkaya dengan hasil penelusuran melalui publikasi dan laporan ilmiah dari lembaga penelitian dan perguruan tinggi seperti jurnal proceeding dan laporan hasil penelitian. (Salim, Ghazali, et al. 2019 : 3).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal instansi atau organisasi yang melibatkan pegawai yang bekerja di lingkungan kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura pamekasan. Hasil evaluasi pada pembahasan sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa hipotesis diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memperdeiksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS, diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Demikian pula motivasi (X2) dan kompetensi (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05.

Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,691. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 69,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian

ini 69,9% kinerja pegawai dipengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi. Sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Local financial management will have and impact on the economic fate of region. (Daengs GS, et al. 2019 : 2510).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu, motivasi kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seseorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Non akademik IAIN Madura. dibuktikan dengan nilai F hitung adalah sebesar 0.818 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 (lebih kecil dari 0,05).
3. Secara parsial, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai non akademik IAIN Madura di Kabupaten Pamekasan
4. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai yaitu dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 1,413

V. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong. 2003. Seni Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Alex Media Komputindo. Jakarta. Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2002. Manajemen Sumber Daya
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya
- Armstrong, Michael. Performance Management. Jogjakarta. Tugu. 2004.
- Arwildayanto, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Dosen Professional, Gorontalo: Ideas Publishing
- Azwar, Saifuddin. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- B. Uno, Hamzah. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Basri, A.F.M dan Rivai, V. 2012. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Benardin and Russel. 2015. Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River. Prentice Hall.
- Bophy, J., 2004, Motivating Students to Learning, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- Boulter, N. Dalziel, M and Hill, J. 2000. People, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10 No. 2, September : 124-135.
- Cellend. (Diakses tanggal 10 Februari 2019)
- Daengs GS, Achmad, et al. 2019. *Model Knowledge Fiscal Potential Impact on Economic Growth and Public Welfare or East Java, Indonesia*. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Pilsen, Czech Republic, Page : 2510 - 2515.
- Dubrin, Andrew J. 2005. Leadership (Terjemahan). Edisi Ketujuh.
- Edi Suswardji dkk. 2012, Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap
- Efendi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.
- Flippo, Edwin. 2012. Manajemen Personalial Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Gomez, dan Majia et, al. 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gomez, Mejia Luis R. Managerial Compensation and Firm Performance: A General Research Framework. The Academy of Management Journal, 41, no. 2: 135-152. 1998.
- Handoko TH. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE. 2001.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Jurnal Manajemen, Vol. 10 No. 1



- Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang, Koesmono. 2006. Jurnal Manajemen bisnis. Volume 5 No.1. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya.
- Kristianti, Farida Titik dan Nur Taufiqoh Lathifah. 2013. Pengujian Variabel Makro Ekonomi Terhadap Jakarta Islamic Index. Bandung: Jurnal Keuangan dan Perbankan. Vol.17, No.1. Manusia.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin dan Maisah., 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada Press
- Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor. Ghalia Indonesia. 2009
- Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Universitas 17 Agustus 1945. 2008
- Muhson, Ali, 2012. Materi Pelatihan Analisis Statistik Dengan SPSS, Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Nadira, Kartika. 2014. Teori Motivasi McGregor, Abraham Maslow, David Mc
- Nawawi, Hadari. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Noe et al, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat. Jakarta.
- Nor Aisyah, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, Tesis Univ Lampung
- Nurfiyanti. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sampang. Skripsi, FIP UN Malang.
- Rao, V. 2012. Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, Seri Manajemen No. 125, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Riyadi, Slamet. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan
- Sadili, Samsudian, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 16. Bandung, Pustaka Setia.
- Salim, Ghazali, et al. 2019. *Analisis Sosial Ekonomi Dan Keramahan Lingkungan Alat Tangkap Sero (Set Net) Di Perairan Pulau Bangkudulis Kabupaten Tana Tidung, Kalimantan Utara*. Buletin Ilmiah Marina, Balitbang KKP. Page : 1 - 8.
- Singodimedjo, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.
- Suranta, Sri. 2015. Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai bisnis. Jurnal Empirika 15 (2). Desember 116-138.
- Weiner, E.R., 2008, Applications of Environmental Aquatic Chemistry, A Practical Guide, 2nd. Ed.