



Gaya Kepemimpinan Kepala Lapas Kelas II B Klaten: Persepsi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Motivasi Petugas Lapas

Arif Muhammad Hakim¹, Mitro Subroto²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia

E-mail: arifhakim075@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-04 Keywords: <i>Leadership Style; Work Performance; Motivation.</i>	The style of leadership is a series of act used by a leader in influencing his/her employees in doing their job. In a penitentiary, one of the factors influences the success of officers in giving guidance to the prisoners is leadership style used by the chief. This research was a qualitative research aimed to investigate leadership styles used by the chief of Penitentiary Class II B Klaten, officers' perception toward them, and its influence on officers' work performance and motivation. The result of the research showed that there were some leadership styles used by the chief of penitentiary, namely charismatic style, situational style, and strict-disciplined, but humanist style. It was proven that leadership styles could give effect on officers' work performance and motivate them in doing their job. Indicators of the success of correctional officers in carrying out their main tasks and functions are also influenced by the leadership style of the head of the correctional institution. Therefore, in leading a penitentiary, a leader must apply a leadership style that can move its members to achieve their duties and functions properly.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-04 Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan; Kinerja; Motivasi.</i>	Gaya kepemimpinan adalah tindakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Di sebuah lembaga pemsarakatan, salah satu faktor penyebab keberhasilan petugas lapas memberikan binaan terhadap warga binaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala lembaga pemsarakatan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan menginvestigasi gaya kepemimpinan yang dipakai oleh Kepala Lapas Kelas II B Klaten, persepsi petugas lapas terhadap gaya kepemimpinan tersebut, dan pengaruhnya terhadap kinerja dan motivasi petugas lapas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala Lapas Kelas II B Klaten, yaitu: gaya kepemimpinan kharismatik, situasional, dan tegas serta disiplin tapi humanis. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan bisa mempengaruhi kinerja petugas lapas dan juga memotivasi petugas dalam bekerja. Indikator keberhasilan petugas pemsarakatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya juga dipengaruhi oleh gaya kemimpinan kepala lembaga pemsarakatan. Oleh karena itu, di dalam memimpin sebuah lembaga pemsarakatan, seorang pimpinan harus menerapkan gaya kemimpinan yang bisa menggerakkan anggotanya untuk mencapai tupoksi dengan baik.

I. PENDAHULUAN

Petugas lembaga pemsarakatan di Negara Indonesia merupakan salah satu profesi yang memiliki peranan penting dalam pembinaan moralitas bangsa dan negara (Budiono, 2021). Bagaimana tidak, lembaga pemsarakatan merupakan sebuah tempat pendidikan bagi para narapidana melalui proses rehabilitasi, pendidikan, dan resosialisasi dengan tujuan mereka yang pernah masuk ke tempat ini bisa menjadi manusia yang lebih baik sehingga angka kejahatan bisa diminimalisasi (Pratama, Dewi, & Widyantara, 2021). Dengan demikian, terlihat jelas bahwa petugas lembaga pemsarakatan memiliki kontribusi yang besar dalam hal pemsarakatan narapida agar mereka bisa

menyadari tindakan kejahatan yang mereka lakukan dan bisa menjadi manusia yang lebih bermoral setelah menjalani masa hukuman di lembaga pemsarakatan.

Dalam mewujudkan tugas dan juga fungsinya dengan baik mengembalikan hati para narapidana ke jalan yang benar, seorang petugas pemsarakatan melakukan beberapa jenis pembinaan (Destiana, Firdaus, & Rasyid, 2020). Pratama dkk. (2021) mengemukakan empat macam pembinaan yang diberikan oleh petugas lembaga pemsarakatan terhadap narapidana, antara lain:

1. Pembinaan kesadaran beragama. Pembinaan ini merupakan pembinaan yang bertujuan untuk lebih mendekatkan diri kepada Tuhan

Yang Maha Esa dengan meningkatkan rasa keberagamaan dan menumbuhkan kesadaran tentang nilai-nilai kebaikan yang disuruh agama dan nilai-nilai keburukan yang dilarang agama.

2. Pembinaan kesadaran intelektual. Pembinaan ini merupakan pembinaan yang sasarannya meningkatkan ilmu dan pengetahuan para narapidana agar mereka bisa mendayagunakan akal dan kemampuan mereka dengan bekal ilmu dan pengetahuan tersebut. Ketika mereka telah keluar dari lapas, mereka bisa memanfaatkan bekal yang mereka dapatkan.
3. Pembinaan kesadaran hukum. Sesuai namanya, pembinaan kesadaran hukum bertujuan menumbuhkan sikap sadar terhadap hukum sehingga para narapidana sadar bahwa negara ini adalah negara hukum yang melindungi segenap warga negaranya dan mereka tidak bisa berbuat seenaknya.
4. Pembinaan pengintegrasian dengan masyarakat. Pembinaan ini merupakan pembinaan yang tak kalah pentingnya bagi narapidana karena berkaitan dengan kehidupan bermasyarakat. Narapidana diajarkan bagaimana bersikap dan bertindak dengan baik di tengah masyarakat sehingga setelah keluar dari lembaga pemasyarakatan, mereka bisa bersosialisasi dengan lingkungan sekitar dan mendapatkan penerimaan.

Dari empat jenis bentuk pembinaan yang diberikan oleh petugas lembaga pemasyarakatan di atas, tugas petugas pemasyarakatan sangat kompleks karena mereka melakukan pembinaan secara menyeluruh, baik itu dari aspek spiritual, moral, maupun sosial. Kinerja yang baik tentu akan menghasilkan prestasi kerja yang baik juga. Hal ini juga berlaku terhadap kinerja petugas lembaga pemasyarakatan. Kinerja bagus mereka akan berhasil mengubah para narapidana menjadi orang baru yang lebih baik dibandingkan ketika para narapidana tersebut baru memasuki lembaga pemasyarakatan untuk menjalani hukuman. Bagus atau tidaknya output kinerja petugas lembaga pemasyarakatan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain (Mahmudi, 2012):

1. Faktor personal yang berkaitan dengan potensi dan juga konsep diri yang ada pada individu yang bersangkutan. Faktor ini juga meliputi wawasan atau keterampilan, tingkat kepercayaan diri, motivasi, dan kesanggupan dalam menjalankan komitmen terhadap pekerjaan.
2. Faktor kemimpinan yang bersumber dari kecakapan seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan juga dorongan terhadap bawahan.
3. Faktor kelompok yang berupa kerja sama dan kekuatan saling dukung antara sesama petugas lembaga pemasyarakatan dalam mewujudkan tujuan kerja.
4. Faktor sistem yang melibatkan seluruh sistem terkait dalam lingkungan lembaga pemasyarakatan seperti sistem kerja dan juga budaya organisasi di dalam lembaga.
5. Faktor situasional yang berkaitan dengan iklim kerja.

Dari lima faktor di atas, salah satu faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja petugas atau karyawan adalah gaya kepemimpinan dari pemimpinnya (Khairizah, Noor, & Suprpto, 2018). Sebagai sebuah organisasi, lembaga pemasyarakatan memiliki tingkatan jabatan yang dikepalai oleh seorang pemimpin. Koesmono di dalam Khairizah dkk. (2018) meyakini bahwa seorang pimpinanlah yang memegang kemudi dalam mencapai tujuan dan fungsi sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai deretan tindakan seorang pemimpin ketika mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan (Mulyasa, 2012). Dalam mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin yang baik dan bijak tidak akan bersifat otoriter sehingga para bawahan tidak merasa tertekan dan enggan dalam bekerja. Oleh karena itu, tindakan yang bagus, arif, bijaksana, dan cermat akan disukai oleh bawahan dan bawahan pun akan mudah terpengaruh dengan tindakan yang positif dari seorang pemimpin (Rivai & Jauvani, 2013). Bawahan yang telah terpengaruh gaya kepemimpinan yang positif dari atasan akan menunjukkan kinerja yang bagus sehingga tujuan dari organisasi bisa dicapai dengan mudah. Seiring dengan pendapat sebelumnya, Kartono (2002) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin dalam memberikan petunjuk atau ide-ide bagi bawahan untuk melakukan sesuatu. Beberapa studi membuktikan bahwa gaya kepemimpinan terbukti mempengaruhi kinerja bawahan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan bimbingan dan juga arahan sehingga bisa mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya dalam bekerja (DP, 2018).

Selain mampu dalam mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara tidak langsung juga mempengaruhi rasa percaya diri bawahan (Nurjaya, Mukhtar, & UA, 2020).

Pegawai atau bawahan yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi akan melaksanakan performa kerja dengan baik karena memiliki keyakinan bisa melakukan tugasnya dengan baik. Wirjana dan Supardo (2005) mengklaim bahwa ada empat macam gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan direktif, yaitu gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang memberikan arahan secara jelas dan juga lugas kepada bawahannya.
2. Kepemimpinan suportif, adalah gaya kepemimpinan yang memperhatikan bawahan dengan baik. Akibat dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah pemimpin bisa mengetahui perkembangan kinerja bawahannya dan bisa membantu serta mengakomodir bawahan yang memerlukan bantuan.
3. Kepemimpinan partisipasif, merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, di mana setiap pengambilan keputusan melibatkan partisipasi seluruh anggota.
4. Kepemimpinan orientasi prestasi, adalah tipe kepemimpinan yang mendorong bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan semangat dalam menghadapi tantangan demi kualitas kinerja yang maksimal.

Sementara itu, Mattayang (2019) di dalam tulisannya mengemukakan ada 14 tipe gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, antara lain sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis
Gaya kepemimpinan ini adalah gaya kepemimpinan yang mengesampingkan ego pemimpin dalam pengambilan sebuah keputusan karena melibatkan seluruh anak buah. Tindakan partisipatif dan konsultatif yang dibawa oleh seorang pemimpin di dalam organisasi akan menghasilkan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan sehingga akan ada sikap saling memiliki, bekerja sama, dan bertanggung jawab atas semua keputusan yang diambil bersama. Di samping itu, dengan tipe gaya kepemimpinan seperti ini, akan banyak ide-ide yang muncul demi kebaikan bersama karena setiap orang memiliki kesempatan untuk mengeluarkan ide atau pendapatnya.
2. Gaya Kepemimpinan Delegatif
Sesuai dengan namanya, di dalam gaya kepemimpinan delegatif seorang pemimpin akan mendelegasikan sepenuhnya tugas dan tanggung jawab masing-masing bawahan kepada bawahan yang bersangkutan. Ciri khas gaya kepemimpinan ini adalah pemimpin

tidak akan banyak mengatur maupun berbicara kepada bawahannya dan membiarkan bawahannya bekerja secara mandiri untuk setiap tugas dan tanggung jawab. Begitu juga dengan kendala yang ditemui di tengah pekerjaan, pemimpin menganggap bawahan mampu menyelesaikan semuanya sendiri. Kelemahan dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah gaya kepemimpinan ini hanya bisa diterapkan pada organisasi yang seluruh anggotanya memiliki semangat dan percaya diri yang tinggi yang bekerja. Namun, kita semua tahu bahwa tidak semua orang memiliki semangat dan motivasi yang tinggi.

3. Gaya Kepemimpinan Birokratis
Kunci dari gaya kepemimpinan ini adalah adanya aturan baku dari pemimpin. Semua kegiatan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berasal dari pemimpin dan tidak ada fleksibilitas sama sekali. Jika standar atau target tidak terpenuhi, maka akan ada konsekuensinya. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah bawahan tidak memiliki ruang gerak untuk dapat menyampaikan gagasannya.
4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire
Berbeda dari gaya kepemimpinan birokratis, gaya kepemimpinan ini memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk bertindak. Dengan kata lain, bawahan menjadi inisiator untuk setiap keputusan dan tindakan kerja tanpa adanya pengawasan dari pemimpin.
5. Gaya Kepemimpinan Otoriter
Gaya kepemimpinan ini terpusat pada atasan. Segala sesuatu harus berjalan sesuai dengan perintah atasan tanpa mempertimbangkan masukan atau ide yang berasal dari bawahan. Pemimpin tidak peduli dengan baik atau buruknya imbas dari keputusan yang diambil bagi seluruh anggota lembaga.
6. Gaya Kepemimpinan Kharismatik
Gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi bawahan karena pemimpin yang termasuk ke dalam tipe ini pandai berbicara dan menyemangati. Kata-kata yang keluar dari mulutnya ibarat magnet yang bisa menarik orang dan juga mensugesti mereka untuk melakukan seperti apa yang ia katakan.
7. Gaya Kepemimpinan Diplomatis
Pemimpin yang memiliki sifat seperti ini dalam membuat keputusan selalu mempertimbangkan baik dan buruk sesuatu dari berbagai sisi sehingga kerugian bisa diminimalisasi. Hanya saja, terkadang beberapa bawahan tidak dapat memahami jalan pikiran

pemimpin yang seperti ini sehingga bisa menimbulkan pro dan kontra atas kebijakan yang ditetapkan.

8. Gaya Kepemimpinan Moral

Gaya kepemimpinan tipe moralis sarat dengan sifat-sifat positif yang dimiliki seorang pemimpin seperti sabar, sopan, mengayomi, dan berempati. Hanya saja kelemahan dari pemimpin tipe ini adalah ia tidak pandai mengelola emosinya dengan baik. Sewaktu-waktu ia bisa meledak dengan tidak disangka-sangka karena bertentangan dengan sifat positif yang ia tunjukkan dalam keseharian.

9. Gaya Kepemimpinan Administratif

Pemimpin yang tergolong ke dalam jenis ini adalah pemimpin yang taat azas dan tidak mau mengambil risiko. Ia melaksanakan segala sesuatu sesuai prosedur administrasi sehingga tidak ada modifikasi sedikitpun dalam penyelesaian setiap masalah.

10. Gaya Kepemimpinan Analitis

Gaya kepemimpinan ini mengemukakan logika dalam menganalisis semuanya.

11. Gaya Kepemimpinan Entrepreneur

Gaya kepemimpinan ini hanya fokus kepada pencapaian akhir dan mengesampingkan pentingnya kerja sama dalam mencapai tujuan tersebut.

12. Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan ini fokus mengejar visi dengan cara membimbing dan memberikan arahan untuk mencapai visi yang ditetapkan.

13. Gaya Kepemimpinan Situasional

Tipe ini bersifat sangat fleksibel karena pemimpin menyesuaikan gayanya sesuai dengan keadaan dan tidak terlalu fokus kepada aturan administratif yang bersifat kaku dan mengikat.

14. Gaya Kepemimpinan Militaristik

Gaya kepemimpinan ini memadukan gaya otoriter dengan perintah atau komando yang keras dan harus diikuti. Tidak ada masukan dan keluhan dari bawahan adalah ciri lain dari gaya kepemimpinan ini.

Berdasarkan penjelasan mengenai kinerja petugas lembaga masyarakat dan juga gaya kepemimpinan lembaga masyarakat, penulis tertarik untuk mengulas fenomena tentang "Gaya Kepemimpinan Kepala Lapas Kelas II B Klaten: Persepsi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Motivasi Petugas Lapas."

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang

menggunakan kata-kata atau kalimat untuk mendeskripsikan data yang ada sehingga sebuah kesimpulan bisa didapatkan dari kumpulan data tersebut (Arikunto, 2014). Data yang ada di dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan 6 orang petugas Lapas Kelas II B Klaten. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang bersifat terstruktur, artinya penulis telah mempersiapkan daftar pertanyaan secara sistematis sebelum mewawancarai responden. Setelah melakukan mendapatkan data dari wawancara, data diolah dengan teknik analisis induktif. Teknik analisis induktif merupakan proses analisis data yang bersumber dari informasi-informasi khusus, kemudian kesimpulan dapat ditarik dari kumpulan informasi tersebut (Sunggono, 2002).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Untuk mengumpulkan data, penulis mempersiapkan tiga jenis pertanyaan yang sama untuk setiap responden, yaitu:

1. Menurut Anda, apa tipe gaya kepemimpinan yang dipakai atasan Anda?
2. Bagaimana pendapat Anda mengenai gaya kepemimpinan tersebut?
3. Apakah Anda termotivasi dalam bekerja dengan gaya kepemimpinan yang dipakai atasan Anda?

Berdasarkan pertanyaan responden berpendapat sebagai berikut:

1. Menurut Responden, atasan memiliki gaya yang kharismatik. Dengan gaya kharismatik responden menilai atasan memiliki kepribadian yang kuat, memiliki nilai positif dan mampu mengubah arah pandang bawahan untuk menjadi lebih baik. Dengan gaya kepemimpinan tersebut, responden merasa sangat termotivasi.
2. Responden lain berpendapat bahwa, atasan memiliki gaya kepemimpinan yang tegas dan disiplin. Sebagai atasan beliau tidak hanya menyuruh anggota untuk disiplin tetapi juga memberikan contoh dengan bertindak disiplin. Responden termotivasi dengan gaya kepemimpinan tersebut.
3. Responden lain berpendapat bahwa atasan memiliki gaya kepemimpinan yang disiplin, tegas tetapi humanis. Dengan gaya kepemimpinan tersebut membuat pegawai menjalankan tupoksinya dengan baik dan tetap meningkatkan kinerja dan menjaga etos kerja

4. Responden terakhir berpendapat bahwa atasan memiliki gaya kepemimpinan situasional. Hal ini juga disebabkan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten diisi dengan berbagai latar belakang kriminalitas dan watak narapidana yang berbeda-beda. Menurut responden gaya kepemimpinan tersebut sangat cocok diterapkan.

B. Pembahasan

Dari hasil wawancara di atas, terdapat terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Klaten, yaitu: gaya kepemimpinan kharismatik, situasional, dan gaya kepemimpinan tegas dan disiplin namun humanis. Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan mengarahkan orang lain untuk mencapai sesuatu yang telah ditetapkan (Mattayang, 2019). Gaya kepemimpinan yang seperti ini menggerakkan pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Klaten melaksanakan tupoksi mereka dengan baik. Di samping itu, gaya kepemimpinan situasional juga sangat positif diterapkan di Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Klaten mengingat situasi Lapas yang tidak menentu; terkadang ada beberapa keributan antar warga binaan dan pemberontakan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini bisa membuat kepala lapas menyesuaikan setiap tindakan yang diambil dengan kondisi yang ada.

Gaya kepemimpinan yang tegas dan disiplin, namun humanis merupakan gaya kepemimpinan yang bisa membuat semuanya berjalan di jalur peraturan, sama seperti gaya kepemimpinan birokratis. Namun, sisi humanis yang ditonjolkan oleh kepala lapas, membuat gaya kepemimpinan ini juga bisa menjadi gaya yang bisa dicontoh, di mana peraturan harus ditegakkan demi kedisiplinan tanpa menghapus sisi nurani. Dengan beberapa gaya kepemimpinan yang dipadu menjadi satu, kepala lapas terbukti mampu mendorong motivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka masing-masing. Jadi, dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi output pada kinerja petugas lembaga pemasarakatan (Mahmudi, 2012).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala Lembaga Pemasarakatan

mempengaruhi kinerja dan motivasi petugas lembaga pemasarakatan. Di dalam praktiknya, kepala lapas bisa memakai lebih dari satu gaya kepemimpinan agar tidak ada kekakuan dalam mengurus organisasi dan permasalahan yang ada di dalamnya.

B. Saran

Lembaga pemasarakatan adalah tempat yang kompleks, di dalamnya dihuni oleh warga binaan dengan berbagai karakter dan problematika. Dalam pembinaan narapidana, petugas lembaga pemasarakatan memiliki peranan yang penting. Berhasilnya petugas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala lembaga. Oleh karena itu, di dalam memimpin sebuah lembaga pemasarakatan, seorang pimpinan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang bisa untuk menggerakkan anggotanya untuk mencapai tupoksi dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiono, M. A. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan dalam Pemberian Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan*. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8 (2), 62-70.
- Destiana, Z., Firdaus, M., & Rasyid, A. (2020). *Komunikasi antarpribadi Petugas Lapas dalam Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Pekanbaru*. Jurnal Ilmu Komunikasi, 9 (3), 312-326.
- DP, M. K. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. JEMBATAN (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan), 15 (1), 33-47.
- Kartono, K. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), 3 (7), 268-1272.

- Mahmudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mattayang, B. (2019). *Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*. JEMMA (Journal of Economic, Management, and Accounting) , 2 (2), 45-52.
- Mulyasa, E. 2012. *Praktik Penelitian Tindakan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nurjaya, Mukhtar, A., & UA, A. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Balanca -Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam , 2 (1), 35-43.
- Pratama, I. W., Dewi, A. A., & Widyantara, I. M. (2021). *Fungsi Lembaga Pemasyarakatan dalam Melaksanakan Pembinaan terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP)*. Jurnal Preferensi Hukum , 2 (1), 166-171.
- Rivai, V., & Jauvani, S. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sunggono, B. 2002. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirjana, B. R., & Supardo, S. 2005. *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi.