



Research Article



## Gaya Kepemimpinan Kepala BNN Dalam Memotivasi Karyawan Pada Kegiatan Rehabilitasi Penyalahgunaan Narkoba di Klinik Pratama

*(The Leadership Style of the Head of the National Narcotics Agency of the Republic of Indonesia in Motivating Employees on Drug Abuse Rehabilitation Activities in Primary Clinics)*

Suradarwansyah\*, Muazza Muazza

Magister Manajemen Pendidikan Universitas Jambi

Jl. Raden Mattaher No.21, Ps. Jambi, Kec. Jambi Timur, Kota Jambi, Jambi 36123

\*Corresponding Author: [suradarwansyah20@gmail.com](mailto:suradarwansyah20@gmail.com)

Informasi Artikel	ABSTRACT
Submit: 05-01-2020 Diterima: 29-02-2020 Dipublikasikan: 20-03-2020	<p><i>This study aims to determine how the leadership style applied by the head of the National Narcotics Agency in motivating employees on the rehabilitation activities of narcotics abusers in the Primary clinic and to determine the impact of the leadership style that has been applied by the head of the National Narcotics Agency on employees' performance. This research uses a qualitative method with a case study design, where researchers go directly to the field and socialize with employees and leaders, so the researchers know more deeply about the leadership style of the head of the National Narcotics Agency of the Regency (BNNK) of Batanghari in motivating employees. The leadership style in BNNK Batanghari in improving the employee's performance is categorized in democratic, charismatic and autocratic. Democratic leadership style and charismatic leadership style are the dominant leadership styles that are applied by the head of BNNK Batanghari. While the autocratic style is only adapted to the situation, the democratic leadership style can be seen by the head of the BNNK opens space for subordinates to submit criticisms and suggestions in making decisions and supports subordinates to develop their potential. Charismatic leadership style is known that the head of the National Narcotics Agency has become a good role model for subordinates to become an admired person. The autocratic leadership style encourages subordinates to discipline in working and completing the work on time. These findings suggest that a leader should maintain what has been achieved, so that the performance of leaders and employees can drive BNNK institutions to be a greater institution.</i></p> <p><b>Key words:</b> Leadership style, Work Motivation of employees and the National Narcotics Agency</p>
Penerbit	ABSTRAK
Program Studi Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Jambi, Jambi- Indonesia	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala BNN dalam memotivasi karyawan pada kegiatan rehabilitasi penyalahgunaan narkotika di klinik Pratama serta untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan yang telah diterapkan kepala BNN terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan rancangan studi kasus. Dimana peneliti terjun langsung ke lapangan dan bersosialisasi dengan karyawan dan pimpinan, agar peneliti mengetahui secara lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala BNNK Batanghari dalam memotivasi karyawan. Gaya kepemimpinan kepala BNNK Batanghari dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan,</p>

demokratis, kharismatis dan otokratis. Gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang dominan yang diterapkan oleh kepala BNN. Sedangkan gaya otokratis hanya disesuaikan dengan situasi yang ada. Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat bahwa kepala BNN membuka ruang bagi bawahan untuk menyampaikan kritik dan saran dalam membuat keputusan serta mendukung bawahan untuk mengembangkan potensi. Gaya kepemimpinan kharismatik diketahui bahwa kepala BNN menjadi teladan yang baik bagi bawahan sehingga menjadi orang yang dikagumi. Sedangkan gaya kepemimpinan otokratis mendorong bawahan untuk disiplin dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari temuan tersebut menyarankan agar seorang pemimpin hendaklah mempertahankan apa yang sudah dicapai saat ini sehingga prestasi kerja pimpinan dan karyawan dapat membawa institusi BNN lebih maju.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja karyawan dan Badan Narkotika Nasional



This Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL) is licensed under a [CC BY-NC-SA \(Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

## PENDAHULUAN

Undang-Undang No.35 Tahun 2009 tentang Narkotika menyatakan bahwa Narkotika adalah zat atau obat yang berasal dari tanaman atau bukan tanaman, baik sintetis maupun semisintetis, yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa, mengurangi sampai menghilangkan rasa nyeri, dan dapat menimbulkan ketergantungan. Di satu sisi narkotika merupakan obat atau bahan yang bermanfaat di bidang pengobatan, pelayanan kesehatan, dan pengembangan ilmu pengetahuan. Namun, di sisi lain dapat menimbulkan ketergantungan yang sangat merugikan apabila dipergunakan tanpa adanya pengendalian serta pengawasan yang ketat dan seksama.

Pada dasarnya peredaran narkotika di Indonesia apabila ditinjau dari aspek yuridis adalah sah keberadaannya. Undang-Undang Narkotika hanya melarang penggunaan narkotika tanpa izin oleh undang-undang yang dimaksud. Keadaan yang demikian ini dalam tataran empirisnya, penggunaan narkotika sering disalahgunakan bukan untuk kepentingan pengobatan dan ilmu pengetahuan. Akan tetapi jauh dari pada itu, dijadikan ajang bisnis yang menjanjikan dan berkembang pesat, yang mana kegiatan ini berimbas pada rusaknya fisik maupun psikis mental pemakai narkotika khususnya generasi muda.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika menyatakan bahwa: Pecandu narkotika dan korban penyalahgunaan narkotika wajib menjalani rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial. Rehabilitasi terhadap pecandu narkotika adalah suatu proses pengobatan untuk membebaskan pecandu dari ketergantungan, dan masa menjalani rehabilitasi tersebut diperhitungkan sebagai masa menjalani hukuman. Rehabilitasi terhadap pecandu narkotika juga merupakan suatu bentuk perlindungan sosial yang mengintegrasikan pecandu narkotika ke dalam tertib sosial agar dia tidak lagi melakukan penyalahgunaan narkotika. Pengobatan atau perawatan ini dilakukan melalui fasilitas rehabilitasi (Soedjono, 1990)

Dalam rangka menyukseskan agenda rehabilitasi yang diadakan oleh lembaga BNN pada dua kali dalam setahun, diperlukan sumber daya manusia yang memadai dan pemimpin yang mumpuni. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan pada kegiatan rehabilitasi ini agar tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan,

tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan rehabilitasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Prestasi kerja kinerja pegawai bukannya suatu kebetulan saja tapi banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya kepemimpinan dan motivasi. Dalam organisasi atau kelompok, pemimpin merupakan sumber daya manusia faktor kunci dalam organisasi manapun. Menurut Hasibuan (2009) Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia. Keith Davis di dalam Danim (2012) mengemukakan bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur dan tidak akan dapat melahirkan perilaku dan tujuan.

Berkembang tidaknya sebuah organisasi adalah peranan penting dari seorang pemimpin yang dapat mengkondisikan lingkup kerja dan anggotanya untuk mencapai tujuan. Karena pemimpin yang baik adalah mampu mempengaruhi, mengajak, mengatur para pegawainya serta mampu memotivasi setiap pegawai untuk tetap berprestasi dalam pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan kehati-hatian dan tanggung jawab. Adanya orang lain yang bisa dipengaruhi merupakan suatu unsur yang harus dipenuhi di dalam kepemimpinan, pemimpin harus mampu dan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar mau mengikuti apa yang diinginkan. Sejalan dengan apa yang di kemukakan oleh Sulistyorini (2009) mengemukakan unsur-unsur yang terlibat dalam kepemimpinan adalah: 1) orang yang dapat memengaruhi orang lain di satu pihak, 2) orang yang dapat pengaruh di lain pihak, 3) adanya maksud-maksud atau tujuan tertentu yang hendak dicapai, 4) adanya serangkaian tindakan tertentu untuk memengaruhi dan untuk mencapai maksud atau tujuan itu. Seberapa banyak orang lain yang mau mengikutinya dengan suka rela dengan keadaan senang dan tidak merasa terpaksa tentu tidak lepas dari gaya dan cara dari seorang yang mempengaruhinya. Karena pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai untuk mencapai keberhasilan.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin didalam memotivasi karyawannya dalam menjalankan aktivitas organisasinya akan sangat menentukan kinerja di dalam organisasi tersebut, karena apabila tidak terjalin hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawannya maka organisasi tersebut akan sulit untuk menyatukan indikator-indikator yang ada dalam usahanya mencapai tujuan. Seorang pemimpin di dalam usahanya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan cara mengatur orang lain untuk menjalankan tugas-tugas yang memang diperlukan dan bisa bekerja dengan kelompok. Kepemimpinan seseorang tidak hanya dituntut untuk tugas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan ataupun kebutuhan dari setiap karyawan.

Kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain bagi seorang pemimpin menjadi keharusan. Hal ini terungkap dalam pernyataan Keith Davis (1990) yang dikutip oleh Triantoro (2004) menyatakan bahwa salah satu sifat seorang pemimpin yang harus tumbuh dan berkembang adalah sifat memotivasi diri untuk berprestasi dan mampu mentransformasikan semangat itu kepada seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya. Berhasil ataupun tidaknya seorang pemimpin memberikan motivasi kepada sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang dicapai perusahaan bergantung pada besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan semangat dan dorongannya bagi bawahan agar menjadi lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi (Fuad, 2017).

Prestasi yang baik akan dapat diperoleh bila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap organisasi. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi. Sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Didalam lembaga Badan Narkotika Nasional (BNN) peran kepemimpinan tidak boleh dianggap remeh, karena pada setiap tahunnya pengguna narkotika akan terus meningkat yang bertolak belakang dengan jumlah peserta rehabilitasi, tentunya membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam menekan jumlah pengguna narkotika dan meningkatkan jumlah peserta rehabilitasi untuk disembuhkan.

Ketika penulis bekerja dibawah naungan pemimpin sebelumnya penulis merasakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala BNN belum dapat dikatakan maksimal dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari kurangnya ketegasan pemimpin dalam menerapkan aturan kepegawaian terhadap pegawai yang bersikap kurang atau tidak disiplin dalam bekerja, cenderung memberikan kepercayaan yang tinggi kepada bawahan, sehingga apabila hal ini tidak dikelola dengan baik oleh pimpinan, maka akan mempengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja.

Setelah pergantian kepala badan narkotika nasional (BNN) penulis melihat bahwa gaya kepemimpinan kepala BNN yang baru ini dinilai cukup baik dalam memimpin ketimbang dengan kepala BNN yang lama. Hal ini terlihat dari terjalinnya komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan, selain itu juga motivasi dan antusias karyawan dalam bekerja lebih terlihat, jumlah peserta rehabilitasi meningkat setiap tahunnya.

Namun yang menjadi persoalan peneliti adalah karyawan atau personil BNN memiliki latar belakang yang berbeda tentu sebagai pemimpin harus bisa menentukan gaya kepemimpinan yang tepat dalam menyatukan persepsi dalam sebuah organisasi, agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, kemudian terciptanya keharmonisan antara kepala BNN dan karyawan yang pada akhirnya meningkatnya motivasi kerja pegawai sehingga memberikan hasil dengan sebaik-baiknya pada kegiatan Rehabilitas. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, peneliti terdorong untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala BNN dan bentuk motivasi yang diberikan kepala BNN pada kegiatan rehabilitasi, dampaknya terhadap kinerja karyawan pada BNN. serta menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif bagi lembaga tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala BNN dalam memotivasi karyawan pada kegiatan rehabilitasi penyalahguna narkotika di klinik Pratama serta untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan yang telah diterapkan kepala BNN terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini lebih ditekankan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala BNN terhadap karyawan, yang pada hakikatnya merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pelaksanaan rehabilitasi. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, tidak semua dijadikan masalah penelitian, karena keterbatasan peneliti sehingga peneliti membatasi masalah pada gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala BNN, serta dampak dari gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala BNN terhadap karyawan.

## TINJAUAN LITERATUR

Pada bagian ini tinjauan literatur secara umum berfokus pada penjelasan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, konsep rehabilitasi dan kerangka pemikiran.

## Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi, formal atau pun informal, mendambakan kepemimpinan yang kuat, yaitu kepemimpinan yang mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, terutama untuk tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi. Kepemimpinan merupakan kekuatan yang penting dalam rangka pengelolaan sumber daya yang ada sekaligus sebagai faktor penentu dalam kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi atau bidang usaha.

Menurut Ordway Tead di dalam Mia (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar bersedia bekerja sama mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut George R. Terry, kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok. Pendapat lain mendefinisikan Kepemimpinan merupakan suatu proses yang kompleks di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu misi, tugas atau tujuan, serta mengarahkan suatu organisasi agar menjadi lebih kohesif dan koheren. (Fathul, 2017).

Sedangkan Hasibuan (2007) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain mendefinisikan bahwa gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (Uchjana, 1977) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Fungsi utama pemimpin adalah menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan benar, artinya berdasarkan aturan main yang telah disepakati dan ditetapkan oleh organisasi. Fungsi fungsi utama yang dimaksud adalah sebagai berikut (Hikmat, 2014) yaitu (1) Pengelola organisasi atau pengendalian utama manajemen berorganisasi. Pemimpin yang menjalankan fungsi utama adalah konseptor utama yang merumuskan visi dan misi serta tujuan organisasi, sehingga mulai perencanaan hingga pertanggungjawaban diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan, (2) Motivator, yaitu orang yang memberi dorongan dan memberi dukungan penuh kepada bawahannya untuk bekerja dengan optimal, (3) Pembuat keputusan yang akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan organisasi serta kesejahteraan para anggotanya, (4) Penilai kinerja karyawan yang akan memberikan penghargaan bagi seluruh prestasi kerja bawahannya, (5) Dinamisator dan katalisator organisasi, yaitu orang yang memajukan organisasi dan mengendalikan situasi dan kondisi yang akan berpengaruh terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi, (6) Stabilisator, yaitu orang yang mempunyai kapabilitas terkuat dalam mempertahankan eksistensi organisasi, (7) Supervisor, yaitu yang membina melatih, mendidik, mengawasi, menilai, dan memberikan contoh kerja terbaik bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpin.

## Motivasi Kerja

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkannya. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai

guna melaksanakan tugas-tugasnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain; pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, persepsi peranan dan lingkungan kerja (Arifin,2010).

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Menurut Sutrisno (2010), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

Menurut Danim (2012) ada beberapa cara yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan motivasi bawahan adalah sebagai berikut; (1) Rasa hormat (respect) berikan rasa hormat secara adil, demikian juga penghargaan. Adil tidak berarti sama rata. Dengan demikian dilihat dari aspek prestasi kerja, berikan penghargaan kepada karyawan atas dasar prestasinya, kepangkatan, pengalaman dan sebagainya, (2) Informasi (information) berikan informasi mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya. Informasikan standar prestasi, tentukan dan berikan apa yang harus diperbuat, (3) Perilaku (behavior) usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan dan dengan demikian dia mampu membuat bawahan berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi, sehingga mereka berusaha lebih baik lagi, (3) Hukuman (punishment) berikan hukuman kepada staf yang bersalah diruang yang terpisah. Jangan menghukum bawahan didepan orang lain, baik didepan rekan kerja maupun orang lain, (4) Perintah (command) perintah yang diberikan kepada karyawan sebaiknya bersifat tidak langsung (non-directive command) berikan perintah laksana ajakan bila perlu diawali dengan contoh, (5) Perasaan (sense) interaksi antara atasan dengan bawahan adalah interaksi antar manusia. Manusia adalah insan yang penuh perasaan. Tanpa mengetahui bagaimana harapan bawahan dan perasaan apa yang ada pada diri mereka, sangat sukar bagi pemimpin untuk memotivasi bawahan. Perasaan yang dimaksud adalah rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

Sebenarnya masih banyak upaya yang mungkin dapat dilakukan oleh pimpinan atau kepala organisasi dalam membangkitkan atau mempertinggi motivasi bawahan. Deskripsi diatas adalah acuan secara umum. Pemimpin yang berkompeten akan melakukan berbagai cara membangkitkan motivasi bawahan dalam bekerja. Selain itu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi kepemimpinan dan motivasi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### **Kerangka Pemikiran**

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu cara sikap atau perilaku yang diterapkan oleh pimpinan dalam mempengaruhi, memotivasi serta mengarahkan para pegawainya untuk mencapai tujuan bersama, dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan kepala BNN dalam memotivasi karyawan pada kegiatan rehabilitasi, yang meliputi beberapa gaya kepemimpinan diantaranya, gaya otokratik, gaya peternalistik, gaya kharismatik, gaya laissez faire dan gaya demokratik.

Pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai untuk mencapai keberhasilan. Bahkan berkembang tidaknya sebuah organisasi adalah peranan penting dari seorang pemimpin yang dapat mengkondisikan lingkup kerja dan anggotanya untuk mencapai tujuan. Karena pemimpin yang baik adalah mampu mempengaruhi, mengajak, mengatur para pegawainya

serta mampu memotivasi setiap pegawai untuk tetap berprestasi dalam pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan kehati-hatian dan tanggung jawab. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, maka suatu lembaga organisasi selayaknya dapat memberikan motivasi kepada karyawan secara terus menerus demi kelanjutan lembaga untuk kedepannya. Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Abdillah dan Djastuti (2011) mengatakan bahwa motivasi dari lembaga organisasi kepada karyawan merupakan hal yang sangat berarti bagi karyawan untuk menyemangatkan mereka dalam bekerja. Dalam memotivasi karyawan sebagai pemimpin harus memahami aspek manusiawi, karena karyawan juga memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan. Tanpa pemahaman terhadap aspek-aspek manusiawi yang dipimpin, kepemimpinan akan gagal. Ada beberapa upaya yang bisa dilakukan pemimpin dalam memotivasi karyawan; Rasa hormat (respect), informasi (information), perilaku (behavior), hukuman (punishment), perintah (command), perasaan (sense). Jika pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat dalam sebuah lembaga organisasi dan pemimpin memahami upaya-upaya yang bisa dilakukan dalam memotivasi karyawan, tentu itu semua akan berdampak pada kinerja karyawan pada kegiatan rehabilitasi. Bagan dibawah ini akan menjelaskan kerangka pemikiran pada penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Dimana peneliti terjun langsung ke lapangan dan bersosialisasi dengan karyawan dan pimpinan, agar peneliti mengetahui secara lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala BNNK Batanghari dalam memotivasi karyawan. Untuk menunjang pencapaian tujuan tersebut penelitian ini menggunakan pendekatan atau metode deskriptif kualitatif yang dilakukan secara wajar sesuai dengan keadaan di lapangan tanpa adanya manipulasi, dan data yang dikumpulkan terutama data kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan secara utuh dan mendalam tentang realitas social dan berbagai fenomena yang terjadi dimasyarakat yang mengambil subyek penelitian sehingga tergambaran ciri, sifat dan model dari fenomena tersebut (Sanjaya, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan tentang gaya kepemimpinan kepala BNNK Batanghari dalam memotivasi karyawan pada kegiatan rehabilitasi. Pendekatan kualitatif dipandang paling sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Dengan pendekatan kualitatif maka informasi yang diperoleh bisa lebih lengkap, mendalam dan dapat dipercaya.

Selanjutnya pilihan case study juga didasari bahwa case atau bounded sistem bisa seorang anak, sebuah program, atau sebuah sekolah. Dalam penelitian ini yang menjadi "case" adalah peran tentang gaya kepemimpinan kepala BNNK Batanghari dalam memotivasi karyawan pada kegiatan rehabilitasi. Secara umum dalam penelitian kualitatif, ada empat alat utama pengumpul data, yakni interview, observasi, dokumen, dan audio visual (Creswell, 2007, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan wawancara dan dokumen sebagai alat pengumpul data dan juga akan menggunakan demografik angket peserta penelitian untuk mendata latarbelakang mereka. Data kualitatif berbentuk deskriptif, yaitu berupa kata-kata lisan atau tulisan tentang tingkah laku manusia yang dapat diamati.

Penelitian dilakukan di kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Batanghari. Alasan peneliti bahwa Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Batanghari Provinsi Jambi merupakan salah satu institusi pemerintah yang diberikan kewenangan oleh Undang-Undang untuk menyelenggarakan program rehabilitasi bagi pengguna atau pecandu narkoba, disisi lain personel atau karyawan BNN terdiri dari berbagai latar belakang sehingga memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat dalam menyatukan persepsi. Adapun partisipan yang terlibat sebanyak 5 orang.

**Tabel 1. Partisipan yang terlibat dalam penelitian**

No.	Nama (inisial)	Jabatan	Jenis kelamin	Pendidikan
1	Z	Kepala BNN	Laki-laki	S1
2	RKS	Dokter klinik	Perempuan	S1
3	ZA	Psikolog	Perempuan	S1
4	RA	Bendahara	Laki-laki	S1
5	S	Konselor	Laki-laki	S1

Teknik Pengumpulan Data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjanging informasi kualitatif dan responden sesuai lingkup penelitian. Penelitian ini menggunakan data observasi dan dokumentasi sebagai data tambahan dan data wawancara sebagai data utama yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi

Kredibilitas data atau keabsahan data dalam penelitian kualitatif sangat penting agar tidak terjadi bias dengan masuknya data-data pribadi peneliti (Creswell, 2007, 2011). Dalam penelitian ini, untuk menjaga kredibilitas data atau keabsahan data, peneliti akan melakukan pertama wawancara yang lama dengan berbagai pihak yang terlibat dalam penelitian dengan waktu antara 30 sampai 45 menit. Kedua, triangulasi data dengan menggunakan wawancara dan dokumen sebagai metode pengumpul data. Ketiga, member checking, dimana data wawancara yang sudah ditranskripsikan akan dikembalikan ke peserta penelitian untuk meminta pendapat mereka apakah sudah sesuai atau belum dengan apa yang mereka utarakan dalam wawancara. Terakhir, semua data yang terkumpul akan diminta pendapat kepada partisipan penelitian

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai dengan menelaah seluruh data yang terkumpul dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan lain sebagainya yang terkait dengan gaya kepemimpinan kepala BNN dalam melibatkan karyawan pada kegiatan Rehabilitasi. Miles and Huberman (1994) menjelaskan tiga point utama dalam analisis kualitatif yaitu; *data reduction, data display and conclusion drawing and verification*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari data hasil wawancara dengan partisipan penelitian menunjukkan bahwa terdapat berbagai hal penting berkaitan tentang gaya kepemimpinan kepala BNNK Batanghari dalam memotivasi karyawan pada kegiatan rehabilitasi. Untuk mempermudah mendeskripsikan hasil penelitian, peneliti membagi kedalam beberapa tema dan sub tema yang berkaitan erat untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 1. Tema dan Sub-Tema hasil penelitian

Tema Utama	Subtema	Indikator
Gaya kepemimpinan otokratik	Memaksa kerja tepat waktu	Tidak menerima kritik, saran dan pendapat
	mendelegasikan tugas	bekerja dengan disiplin, minta penyelesaian tugas pada waktunya.
		Pemimpin berkuasa memberi perintah kepada bawahan
Gaya kepemimpinan peternalistik	menghargai bawahan	Menganggap bawahan sebagai orang yang belum dewasa
	membuka pengembangan diri	pengembangan kreativitas bawahan tertutup
	melindungi bawahan sesuai kebutuhan	Over protective dalam melindungi bawahan
Gaya kepemimpinan demokratis	Menerima saran atau pendapat dari bawahan	Meminta saran dalam membuat kebijakan
	memberikan arahan dan masukan ke bawahan	Memberi bimbingan dan arahan kepada bawahan
	memberi kesempatan meningkatkan potensi bawahan	Mempertimbangkan kebutuhan bawahan
Gaya kepemimpinan kharismatik	menjadi contoh yang baik	Pemimpin memberikan teladan kepada bawahan
	mendengarkan keluhan	Pemimpin menjadi orang disenangi

## PEMBAHASAN

### Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala BNN

Setiap organisasi formal ataupun informal mendambakan kepemimpinan yang kuat, yaitu kepemimpinan mempengaruhi menggerakkan orang lain untuk bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam organisasi atau kelompok pemimpin merupakan sumber daya manusia, faktor kunci organisasi manapun. Tanpa kepemimpinan sebuah organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin (Wardiah, 2016).

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki keahlian manajerial dan memahami hal-hal yang bersifat teknis agar memudahkan ia dalam mengarahkan dan membina bawahannya. Ia harus memiliki kepaiawain berinteraksi, membangun relasi, bersosialisasi sehingga kepemimpinannya berjalan efektif. Kegagalan seorang pemimpin dalam memimpin pada umumnya disebabkan oleh kurangnya perhatian pemimpin pada tuntutan hati nurani bawahannya, kurangnya menjalin interaksi terbuka kepada bawahannya, serta pengembangan potensi dan kemampuan bawahan. Selain itu tidak sedikit pemimpin yang memaksakan kehendak kepada bawahannya sehingga membuat bawahan menjadi tertekan. Untuk itulah sebagai seorang pemimpin dituntut harus memahami berbagai jenis gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan ialah sebagai jenis dalam memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi, hal yang tepat dalam memenuhi kebutuhan semua pada kondisi tertentu (Veitzhal, 2003). Sebagai orang paling tinggi di suatu lembaga, kepala BNN dituntut untuk memahami kemajemukan bawahan, baik perbedaan latar belakang pendidikan, sosial dan budaya. Oleh karena itulah kepala BNN tidak memaksakan untuk menerapkan hanya satu gaya kepemimpinan saja, melainkan kepala BNN menerapkan beberapa gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Hal ini sejalan dengan apa yang

dikatakan oleh Sondang (2000) bahwa dalam menghadapi kemajemukan pemimpin tidak harus bersikap demokratis atau otokratis, karena tidak semua masalah dapat dihadapi dengan gaya demokratis dan otokratis saja.

Gaya kepemimpinan yang diaplikasikan oleh kepala BNN dalam menjalankan roda organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala BNN ditunjukkan dengan melibatkan peran bawahan dalam membuat kebijakan atau peraturan dengan mengutamakan musyawarah dalam mencapai mufakat, yang mana apa yang menjadi tugas merupakan keputusan bersama yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sehingga mampu menumbuhkan motivasi bawahan untuk bekerja dengan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elvira (2015) yang berjudul "*analisis gaya kepemimpinan lurah dikelurahan Angkasapura Distrik Jayapura Utara Kota Jaya pura*" dalam temuannya gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan Lurah Angkasapura terlihat dari memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan ide dan gagasan. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Choiriyah (2015) pada kesimpulannya mengatakan dalam menerapkan gaya demokratis, kepala dinas sosial melibatkan partisipasi bawahan untuk bertukar pikiran dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.

selain itu juga gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala BNN terlihat bahwa kepala BNN memberikan arahan dan dukungan kepada bawahan yang ingin meningkatkan kinerja. Serta melibatkan bawahan untuk berpartisipasi pada setiap kegiatan organisasi, dengan melibatkan seluruh anggota maka akan tercipta kerjasama yang baik hingga tercapai suatu tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Amilia (2018) gaya demokratis yang diterapkan kepala MTs PSM Natikan Plaosan terlihat dari kepala MTs sangat menghargai hak individu masing-masing warga serta memberikan kesempatan sumberdaya manusia untuk terus berkembang

Selain gaya kepemimpinan demokratis kepala BNN juga mengadopsi gaya kepemimpinan karismatik. Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal yang bisa dipercaya. Pemimpin banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan keyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar. Gaya kepemimpinan kharismatik yang diterapkan oleh kepala BNN juga ditunjukkan melalui memberikan contoh yang baik serta memberikan teladan yang patut untuk ditiru oleh bawahannya. Sehingga hal itu membuat kepala BNN menjadi orang yang dihormati dilembaga tersebut. Disamping itu juga kepala BNN menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik dengan membangun keakraban mensejajarkan dengan memutus status pimpinan dan bawahan serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan menjadikan kepala BNN sebagai orang yang disenangi.

Sedangkan gaya kepemimpinan otokratis bertolak belakang dengan gaya kepemimpinan demokratis diatas. Gaya kepemimpinan otokratis ini sangat berpusat pada pemimpin pada semua kegiatan seperti dalam membuat keputusan dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya, karena pemimpin berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung pada dirinya. Gaya kepemimpinan otokratis ini terlihat dari kepala BNN selalu mendorong bawahan untuk bekerja maupun menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini dilakukan kepala BNN untuk mendidik bawahan agar disiplin dalam bekerja. Disamping itu juga gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan terlihat dari kepala BNN sering memberikan tugas ke bawahan untuk dilaksanakan. Hanya saja sebelum tugas itu diberikan kepala BNN selalu mempertimbangkan kemampuan bawahan dalam mengerjakan tersebut. Artinya kepala BNN memberikan tugas sesuai dengan tugas dan fungsi bawahan. Dari jbaran diatas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tergantung pada situasi dan kondisi, pada saat merumuskan kebijakan kepala BNN menggunakan gaya demokratik, pada saat pada saat menjalankan tugas kepada bawahannya kepala BNN menggunakan gaya otokratik, dan untuk menumbuhkan keakraban bersama bawahan kepala BNN menggunakan gaya kharismatik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmani (2015) yang berjudul "*gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta tahun 2015*" bahwa gaya kepemimpinan yang

diterapkan tidak hanya satu, melainkan penerapan gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan situasi dan kondisi.

### **Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Seorang pemimpin merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap jalannya suatu organisasi. Oleh sebab seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. seorang pemimpin harus menjadi teladan yang baik bagi bawahannya karena setiap tingkah laku seorang pemimpin yang paling di dalam organisasi tersebut. Maju atau mundurnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut. Kinerja bawahan akan meningkat apabila seorang pemimpin dapat memberi motivasi yang tepat kepada bawahannya, selain itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat diterima oleh seluruh bawahannya apabila gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan karakter dan kondisi bawahan.

Gaya kepemimpinan yang baik akan membuahkan hasil yang baik dengan berdasarkan tugas dan fungsi seorang pemimpin dalam suatu organisasi, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin dinilai kurang baik maka akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap karyawan dan organisasi, oleh sebab itu disarankan agar dapat memantau langsung karyawannya, memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan pendapat, menjalin relasi dan komunikasi yang baik pada karyawan adalah langkah yang baik dalam memberikan pengaruh dan mengarahkan karyawan untuk termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan paparan data sebelumnya, gaya kepemimpinan sangat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa kepala BNN menerapkan hampir semua gaya kepemimpinan. Hanya ada beberapa gaya kepemimpinan yang paling dominan yaitu, gaya demokratis dan gaya kharismatik, sedangkan gaya kepemimpinan otokratik diterapkan oleh kepala BNN pada waktu tertentu. Adapun upaya yang dilakukan kepala BNN dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah; (1) Membuka ruang kepada bawahan untuk menyampaikan kritik dan saran dalam membuat kebijakan, (2) Membangun keakraban antara pimpinan dan bawahan, (3) Mendorong bawahan untuk bekerja sesuai waktu.

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan kepala BNN ialah menyajikan ruang kesetaraan dalam berpendapat, sehingga setiap anggota kelompok memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dengan memberikan kritik dan saran dalam membuat keputusan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kartono (2018) kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mendengar nasihat dan sugesti bawahan serta mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas anggota seefektif mungkin pada saat-saat kondisi yang tepat.

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala BNN sangat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dampak tersebut terlihat bahwa terbangunnya kepercayaan bawahan untuk menghasilkan masukan yang terbaik untuk kemajuan organisasi. Selain gaya kepemimpinan demokratis kepala BNN juga menerapkan gaya kharismatik, adapun yang dilakukan kepala BNN ialah membangun keakraban antara pimpinan dan bawahan. Dengan membangun keakraban bersama bawahan, kepala BNN mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai suatu tujuan. Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan dan daya tarik untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia mempunyai banyak pengikut yang bisa dipercaya (Kartono,2018). Adapun dampak yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan ini dengan menjadi teladan yang baik bagi bawahan serta menjadi orang yang disenangi akan membuat motivasi kerja bawahan terjaga.

Sedangkan gaya kepemimpinan otokratik sudah mulai jarang diterapkan oleh kepala BNN karena gaya otokratik dirasa tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan situasi yang ada di lembaga BNN. Kepala BNN menerapkan gaya kepemimpinan otokratik pada situasi dan kondisi tertentu saja yang menuntut kepatuhan maksimal tanpa adanya banyak pertanyaan dari bawahan, adapun hal

yang dilakukan kepala BNN dalam menerapkan gaya kepemimpinan ini ialah mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mempertegas bawahan agar disiplin bekerja. Adapun dampak yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan ini mendorong bawahan untuk bekerja secara efektif dan efisien serta meningkatkan kedisiplinan bawahan yang sangat berdampak positif bagi organisasi yang hanya bisa diterapkan pada gaya kepemimpinan ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mengenai gaya kepemimpinan kepala BNNK Batanghari dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kegiatan rehabilitasi. Gaya kepemimpinan kepala BNNK Batanghari dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, demokratis, kharismatis dan otokratis. Gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang dominan yang diterapkan oleh kepala BNN. Sedangkan gaya otokratis hanya disesuaikan dengan situasi yang ada. Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat bahwa kepala BNN membuka ruang bagi bawahan untuk menyampaikan kritik dan saran dalam membuat keputusan serta mendukung bawahan untuk mengembangkan potensi. Gaya kepemimpinan kharismatik diketahui bahwa kepala BNN menjadi teladan yang baik bagi bawahan sehingga menjadi orang yang dikagumi. Sedangkan gaya kepemimpinan otokratis mendorong bawahan untuk disiplin dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari gaya yang diterapkan oleh kepala BNN dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah. Bawahan berpacu untuk memberikan kritik dan masukan yang terbaik untuk kemajuan organisasi, bawahan akan lebih semangat dalam bekerja, tumbuhnya sikap disiplin. Dari hasil penelitian saran dari penelitian ini adalah (1) Sebagai seorang pemimpin hendaklah mempertahankan apa yang sudah dicapai saat ini sehingga prestasi kerja pimpinan dan karyawan dapat membawa institusi BNN lebih maju, (2) Pada kegiatan Rehabilitasi di Klinik Pratama BNN hendaknya melibatkan seluruh karyawan BNN untuk mensosialisasikan tentang keberadaan dan kegiatan klinik pratama BNN dalam melaksanakan rehabilitasi bagi penyalahguna narkoba tidak dipungut biaya, (3) Menghilangkan ego sektoral dengan melibatkan seluruh karyawan BNN untuk mengajak masyarakat, jika ada dari keluarganya atau orang dilingkungannya sebagai penyalahguna narkoba untuk dibawa ke BNN untuk direhabilitasi, serta memberikan penjelasan kepada masyarakat bahwa kegiatan rehabilitasi bertujuan untuk mengobati bukan untuk menghukum, (4) Melibatkan elemen masyarakat dan pemerintah untuk turut serta mensosialisasikan keberadaan dan kegiatan Klinik Pratama BNN, (5) Bekerjasama dengan organisasi kemasyarakatan dan pemerintah yang mengelola tempat rehabilitasi rawat inap yang berada dilingkungan kerja BNN, untuk menampung rujukan pasien rawat inap dari BNN jika diperlukan.

## RUJUKAN

- Abdilah, R. H., & Djastuti, I. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Adi, K. (2009). *Kebijakan Kriminal Dalam Penanggulangan Tindak Pidana Narkotika Oleh Anak*. Umm Press.
- Affandy, A. Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 4(9).

- Aziz, F. A. (2018). Memahami Manajemen Islam Melalui Pendekatan Tafsir Metodologis. *Jurnal Ekonomi Islam| Islamic Economics Journal*, 6(2).
- Andi, M.(1982). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Usaha Nasional.
- Creswell, J.W. (2007). *designing the conducting mixed method research*. Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Creswell, J.W. (2012). *Educational Research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. America: pearson
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mix method approach*. America: Library of congress cataloging- in-Publication data.
- Fitroh, A. (2018). *gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kenirja guru mts psm nitikan plaosan magetan* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Hadari, N. (1993). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat. (2014). *manajemen Pendidikan*. Bandung: pustaka setia.
- Husaini, U. (2016). *Manajemen Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhon, A. (2002). *Pemimpin yang Berpusat Pada Tindakan*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Martono, L. H., & Joewana, S. (2006). *Membantu Pemulihan Pecandu Narkoba dan Keluarganya*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Permatasari, J. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Susilo, E. (2016). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5(1).
- Sanjaya, W. (2015). *Perencanaan dan desain sistem pembelajaran*. Kencana.
- Soedjono, D. (1990). *Hukum Narkotika Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Siagian, S. P. (1999). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sudarman, D. (2012). *motivasi kepemimpinan dan efektifitas kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sujono & Boni, D. (2011). *Komentar dan Pembahasan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika*. Jakarta: Sinar Grafika
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Uchjana Effendy, O. (1992). *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ulfah, S. (2018). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Bni Syariah Kc Yogyakarta* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Ursulu, E. M. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Dikelurahan Angkasapura Distrik Jayapura Utara Kota Jayapura. *JIAP: Journal of Administration Science and Governmental Science*, 1(1).
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.