



Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter pada PT Xyz

Diaz Ramdan Zulkurnain

Digital Office Administration Study Program, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: diazkun12@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Abstract. *Leadership traits emerge in a person when one group member can change and arouse the motivation of other members in the group so that the group can be directed, structured and coordinated in achieving goals effectively and efficiently. Leadership is related to how to influence other people, followers and subordinates in a company to achieve the goals desired by a leader. In line with the discussion of the methodology, this research uses a qualitative descriptive method, namely research that attempts to describe a symptom, event, event that is occurring in the present. In this research, the researcher tries to photograph events and occurrences that are of central concern, and then describe them as they really are. As for descriptive descriptive research on solving a problem that exists in the present, this research will describe the phenomena that occur regarding Leadership style is a person's ability to lead and encourage their subordinates to do everything they are given thoroughly and of course optimally. An authoritarian leadership style is one of the leadership styles used by leaders towards their employees. Authoritarian leadership is a form of leadership where all forms of power, decisions, performance and work motivation are in the hands of the leader himself. The leadership style applied at PT Xyz and Excise is a semi-military authoritarian leadership style. A person's level of work motivation determines how that person performs.*

Keywords: *Authority, Employess, Leadership, Motivation*

Abstrak. Timbulnya sifat kepemimpinan dalam diri seseorang ketika satu anggota kelompok dapat mengubah dan membangkitkan motivasi anggota yang lain di dalam kelompok tersebut sehingga kelompok dapat terarah, terstruktur, serta terkoordinasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan ialah hal terkait bagaimana mempengaruhi orang lain, pengikut, serta bawahan dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin. Sejalan dengan pembahasan metodologi tersebut, penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan suatu gejala, kejadian, peristiwa yang terjadi pada masa sekarang. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya, untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya. Adapun penelitian deskriptif tertuju pada pemecahan suatu masalah yang ada pada masa sekarang serta dalam penelitian ini akan mendeskripsikan tentang fenomena yang terjadi mengenai Gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan oleh seseorang dalam memimpin dan mendorong bawahan nya agar mau mengerjakan segala tugas yang diberikan dengan tuntas dan tentu maksimal. Gaya kepemimpinan yang otoriter merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin terhadap karyawan nya. Kepemimpinan yang otoriter merupakan bentuk kepemimpinan yang menekankan segala bentuk kuasa,, keputusan, kinerja dan motivasi kerja ada pada tangan pemimpin itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Xyz yaitu gaya kepemimpinan otoriter semi militer. Tingkat motivasi kerja seseorang menentukan bagaimana kinerja orang tersebut.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Otoriter, Pegawai

LATAR BELAKANG

Timbulnya sifat kepemimpinan dalam diri seseorang ketika satu anggota kelompok dapat mengubah dan membangkitkan motivasi anggota yang lain di dalam kelompok tersebut sehingga kelompok dapat terarah, terstruktur, serta terkoordinasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Pradana, M. 2015). Kepemimpinan ialah hal terkait bagaimana mempengaruhi orang lain, pengikut, serta bawahan dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan, motivasi kerja ialah sumber dari kaitannya dengan produktifitas kerja di kantor. Diperlukan penerapan beberapa model motivasi yang mampu memberikan inspirasi melalui keteladanan yang baik, misalnya perilaku serius dalam bekerja, perilaku efektif, perilaku yang konsisten dan etos kerja yang tinggi. Hal demikian lah yang memacu motivasi kerja pada para pegawai di kantor.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan perlu adanya motivasi dalam diri karyawan, karena motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segenap potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi yang luhur serta dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan seperti ungkapan Mangkunegara dan Prabu (2006) bahwa

Motivasi adalah kemauan untuk berjuang/berusaha. Realita perkembangan saat ini yang penuh tantangan maka motivasi pegawai harus selalu dicharged, agar selalu menumbuhkan keinginan untuk mencapai bahkan melampaui target-target yang ditetapkan. Motivasi juga merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan tersebut (Mathis dan Jackson, 2001).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pra-riset dengan kuesioner kepada 20 karyawan Beacukai Tangerang. Pra-riset tersebut digunakan peneliti untuk memperoleh bagaimana pendapat para karyawan tentang arsip dan dapat memperkuat validitas dan reliabilitas data. Hasil yang di peroleh sebagai berikut:

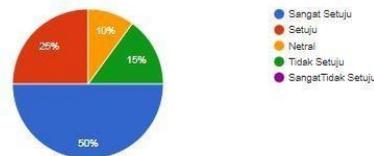
Apakah gaya kepemimpinan yang otoriter dan berorientasi pada perintah dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai Bea Cukai Tangerang?
20 responses



Gambar 1

Hasil Pra Riset menunjukkan bahwa dari total 20 Responden yang diambil sebagai sampel, 55% menjawab “Sangat Setuju” dan 30% menjawab “Setuju” dan 10% menjawab “Netral” dan 5% menjawab “Tidak Setuju” dan sisanya menjawab 0% “Sangat Tidak Setuju” Ketika ditanya Apakah gaya kepemimpinan yang otoriter dan berorientasi pada perintah dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai PT Xyz. Dari hasil pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini banyak yang setuju. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan penulis pada pengamatan penulis.

Apakah aspek kepemimpinan yang lebih menekankan pada kontrol dan pengawasan dapat mengurangi inisiatif dan motivasi pegawai?
20 responses



Gambar 2

Hasil Pra Riset menunjukkan bahwa dari total 20 Responden yang diambil sebagai sampel, 50% menjawab “Sangat Setuju” dan 25% menjawab “Setuju” dan 10% menjawab “Netral” dan 15% menjawab “Tidak Setuju” dan sisanya menjawab 0% “Sangat Tidak Setuju” Ketika ditanya Apakah aspek kepemimpinan yang lebih menekankan pada kontrol dan pengawasan dapat mengurangi inisiatif dan motivasi pegawai. Dari hasil pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini banyak yang setuju.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan penulis pada pengamatan penulis. Dipandang dari kurangnya inisiatif serta motivasi pegawai, hal itu dikarenakan masih banyak yang setuju jika kepemimpinan yang seperti itu akan mengurangi motivasi. Sementara itu, kebaruan penelitian ini membahas permasalahan Pengaruh Gaya Kepemimpinan di Beacukai Tangerang dengan metode penelitian kualitatif menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian sebelumnya dengan melakukan penelitian di Beacukai Tangerang.

LITERATURE REVIEW

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bentuk dominasi oleh seseorang yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat di berbagai situasi. Menurut Kartono (2003:1). Pemimpin lebih merujuk pada orang atau person sebagai pelaku dari kepemimpinan sedangkan kepemimpinan merupakan sifat dari individu dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Pemimpin merupakan kata dasar dari kepemimpinan. Pemimpin memiliki arti yaitu seorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan yang ditentukan bersama. Menurut Siagian (2013:3) kepemimpinan ialah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Gaya Kepemimpinan

Dikutip dari portal berita (www.detikjabar.com), gaya kepemimpinan merupakan suatu pola yang secara konsisten mampu membuat seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikutnya. Dalam sebuah tinjauan komprehensif teori kepemimpinan (Stogdill, 1974), beberapa kategori yang berbeda telah diidentifikasi dalam menangkap esensi studi kepemimpinan dalam abad kedua puluh. Dimana kecenderungan pertama berurusan dengan atribut pemimpin besar.

1. Gaya Kepemimpinan Pelatihan Pemimpin harus cepat mengenali kekuatan dan kelemahan serta mampu memotivasi anggota tim untuk membantu semua orang berkembang. Jenis kepemimpinan ini sering kali membantu anggota tim menetapkan tujuan yang cerdas dan kemudian memberikan umpan balik yang mendorong pertumbuhan. Pemimpin tipe ini harus mampu menciptakan lingkungan yang positif dan memotivasi.
2. Gaya kepemimpinan coaching adalah salah satu gaya yang paling bermanfaat bagi wirausahawan. Sayangnya, gaya ini juga sering kali menjadi salah satu gaya yang paling jarang digunakan karena lebih memakan waktu dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya. Kriteria gaya kepemimpinan ini adalah bimbingan alih-alih

memberi perintah , nilai untuk berkembang ,dan pengimplementasian disesuaikan dengan cara penyampaian pengetahuan dan coba untuk beri bantuan jika ada masalah.

3. Gaya Kepemimpinan Visioner Pemimpin visioner memiliki kemampuan yang kuat untuk mendorong kemajuan dan memulai perubahan dengan menginspirasi karyawan dan mendapatkan dukungan terhadap ide-ide baru. Seorang pemimpin visioner juga memiliki kemampuan membangun ikatan yang kuat dalam organisasi. Gaya visioner berguna untuk organisasi kecil yang berkembang pesat atau untuk organisasi besar yang sedang menjalani transformasi atau restrukturisasi bisnis. Anda bisa menjadi pemimpin visioner jika memenuhi kriteria yakni gigih dan berani ,strategis,berani ambil resiko,dan optimis
4. Gaya kepemimpinan yang melayani Para pemimpin ini memiliki mentalitas yang mengutamakan manusia dan percaya bahwa anggota tim merasa puas secara pribadi dan profesional, membuat mereka lebih mudah diatur dan mampu menghasilkan pekerjaan yang hebat. . Karena mereka memperhatikan kepuasan dan kerja sama karyawan, mereka cenderung menerima lebih banyak rasa hormat dari karyawannya. Kepemimpinan yang melayani sangat bagus dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan menjaga mereka tetap terlibat penuh dalam pekerjaan mereka
5. Gaya kepemimpinan otokratis Hal ini mengarah pada gaya kepemimpinan otokratis, pemimpin tipe ini adalah pemimpin yang fokus pada hasil dan efisiensi. Para pemimpin ini sering kali mengambil keputusan sendiri atau bersama kelompok kecil yang dipercaya dan mengharapkan karyawannya melakukan apa yang diminta. Tipe kepemimpinan seperti ini paling cocok digunakan sebagai komandan militer. Gaya otokratis dapat berguna dalam organisasi dengan peraturan ketat atau dalam industri yang memerlukan tingkat kepatuhan yang tinggi. Hal ini juga dapat berguna bagi karyawan yang membutuhkan banyak pengawasan. Namun gaya kepemimpinan ini dapat menghambat kreativitas dan membuat karyawan merasa tercekik.
6. Gaya kepemimpinan non-intervensi Berbeda dengan kepemimpinan otokratis, sebagian besar fokus pada pengawasan. Sebab seorang pemimpin tidak menghabiskan waktunya untuk mengkhususkan diri dalam mengelola rekan kerja

tetapi seringkali harus fokus pada proyek lain. Manajer dapat menerapkan gaya kepemimpinan ini ketika mereka memiliki anggota tim yang sangat berpengalaman, terlatih, dan memerlukan sedikit pengawasan. Namun, hal ini juga dapat menyebabkan rendahnya produktivitas jika karyawan tidak memahami tujuan pemimpin atau jika beberapa anggota tim memerlukan motivasi dan batasan yang terus-menerus agar dapat bekerja dengan baik.

7. Gaya Kepemimpinan Perintis (Pioneer Leadership) Gaya ini adalah salah satu cara paling efektif untuk mendapatkan hasil yang cepat. Pemimpin fokus pada kinerja, sering kali menetapkan standar tinggi dan meminta pertanggungjawaban anggota tim untuk mencapai tujuan.
8. Gaya kepemimpinan transformasional Gaya kepemimpinan ini berfokus pada komunikasi yang jelas, penetapan tujuan, dan motivasi karyawan. Namun, alih-alih mencurahkan sebagian besar energinya untuk tujuan pribadi setiap karyawan, pemimpin transformasional lebih fokus pada komitmen terhadap tujuan organisasi.
9. Gaya kepemimpinan transaksional Pemimpin transaksional adalah seseorang yang berfokus pada kinerja. Dalam gaya kepemimpinan ini, manajer menetapkan insentif yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin transaksional juga fokus pada pemberian bimbingan, instruksi, dan pelatihan untuk mencapai tujuan mereka dan menarik imbalan.
10. Gaya kepemimpinan demokratis Gaya kepemimpinan demokratis atau dikenal juga dengan gaya partisipatif merupakan gabungan gaya kepemimpinan otoriter dan non-intervensi. Pemimpin yang demokratis adalah seseorang yang meminta pendapatnya dan mempertimbangkan pendapat kelompoknya sebelum mengambil keputusan. Karena anggota tim merasa suara mereka didengar dan kontribusi mereka penting, kepemimpinan demokratis sering dipuji karena meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan.
11. Gaya kepemimpinan birokrasi Pemimpin birokrasi mengharapkan anggota tim untuk mengikuti aturan dan prosedur persis seperti yang tertulis. Gaya birokrasi berfokus pada tugas-tugas tetap sehingga setiap pegawai mempunyai daftar tanggung jawab yang jelas.

Tujuan Kepemimpinan Otoriter

Menurut Teori Robbins (2009), kepemimpinan adalah tindakan di mana sebuah kelompok dipimpin dan dipengaruhi untuk mencapai tujuan. Setelah memahami pengertian kepemimpinan, tentunya kita juga perlu mengetahui apa tujuan dari kepemimpinan. Berikut penjelasannya:

1. Sarana untuk mencapai tujuan Kepemimpinan merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan tercapai tidaknya suatu tujuan dan bagaimana cara mencapainya, maka kita dapat mengetahui jiwa kepemimpinan seseorang.

2. Memotivasi orang lain

Tujuan lain dari kepemimpinan adalah membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memotivasi bawahan/bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Fungsi kepemimpinan Otoriter

Selain dilihat sebagai proses, kepemimpinan juga kadang-kadang dilihat sebagai kemampuan untuk memahami. Dalam kasus Schein (2010), kepemimpinan dipandang sebagai kemampuan untuk melangkah keluar dari budaya, artinya kepemimpinan adalah seseorang yang selalu memulai proses perubahan dan menjadi lebih adaptif. House (1999) menyatakan hal yang sama: kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, dan mendorong orang lain untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya “Kepemimpinan Efektif”, Hadari Nawawi membahas beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi instruksi Pemimpin berperan sebagai komunikator, menentukan apa (isi perintah), bagaimana (bagaimana melakukan), kapan (waktu pelaksanaan) dan di mana. (tempat kerja) agar keputusan dapat diambil secara efektif. Dengan kata lain fungsi orang yang dipimpin hanya melaksanakan perintah pemimpin.
2. Fungsi konsultasi Pemimpin menggunakan fungsi konsultasi sebagai sarana komunikasi dua arah dengan tujuan pengambilan keputusan yang perlu dipertimbangkan dan dikonsultasikan oleh orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi partisipasi Pemimpin dapat melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya.

4. Fungsi otorisasi Pemimpin dapat mendelegasikan wewenang kepada orang lain, misalnya untuk mengambil dan memutuskan suatu keputusan. Fungsi delegasi merupakan bentuk kepercayaan pemimpin terhadap orang yang diberi wewenang untuk memikul tanggung jawab.
5. Fungsi kontrol Pemimpin dapat memberi nasihat, mengarahkan, mengkoordinasikan dan memantau kegiatan anggotanya.

Kepemimpinan Otoriter

Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap loyalitas kerja telah dipelajari oleh Goleman dkk. (2004) dalam kesimpulannya memberikan kerangka baru. Seorang pemimpin yang cerdas secara emosional dapat menginspirasi, membangkitkan komitmen, motivasi dan optimisme bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dan menumbuhkan suasana kolaboratif, penuh gairah dan dapat mempengaruhi perilaku bawahan berdasarkan nilai-nilai yang dilindungi untuk mencapai tujuan organisasi. Mosedeghard dan Yannahamma (dalam Gustomo & Silvianita, 2009) menyimpulkan gaya kepemimpinan otokratis ini mempengaruhi loyalitas melalui kepuasan Pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang terhadap pekerjaan berdasarkan faktor lingkungan kerja seperti gaya atasan, aturan dan prosedur kerja, rekan kerja, kondisi kerja dan gaji yang diterima. Kategori pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja termasuk nilai remunerasi, kemajuan pekerjaan, kondisi kerja, pengawasan, operasional organisasi, dan hubungan yang tercipta antara atasan dan kelas yang lebih rendah.

Gaya kepemimpinan otoriter mempengaruhi loyalitas melalui stres kerja. Stres disebabkan oleh beban kerja yang dianggap terlalu berat dan jam kerja yang terlalu lama urgensi, kualitas pengawasan kerja yang buruk, lingkungan kerja yang tidak sehat, wewenang tanggung jawab terkait pekerjaan yang tidak memadai, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2008).

Gaya kepemimpinan otoriter melibatkan segala bentuk kekuasaan, keputusan, dan ruang pergerakan bawahan, kinerja dan motivasi dalam bekerja bergantung pada pemimpin. Sudarwan Danim mengemukakan bahwa kepemimpinan otokratis diartikan sebagai tindakan terhadap kemauannya sendiri, setiap produk ideologi dianggap benar, keras kepala atau rasa konsesi penonton yang dipaksakan. Dengan demikian, kekuasaan

terletak di tangan pemimpin, yang memusatkan kekuasaan, pengambilan keputusan dan tanggung jawab, sedangkan bawahan dipengaruhi oleh ancaman dan hukuman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian dengan rinci dan mendalam mengenai suatu konteks yang terjadi selama alami, tentang apa yang terjadi apa ada nya di lapangan studi (Fadli, 2021).

Dalam pendekatan kualitatif salah satu pendekatan yang sering digunakan adalah pendekatan studi kasus. Studi kasus ialah strategi penelitian di mana mempelajari dengan seksama progress, peristiwa, kegiatan proses atau sekelompok individu. Pendekatan ini berguna untuk penelitian tentang pembangunan teori karena fleksibilitas dan koherensinya (Prihatsanti et al., 2018).

Sejalan dengan pembahasan metodologi tersebut, penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan suatu gejala, kejadian, peristiwa yang terjadi pada masa sekarang. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya, untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya. Adapun penelitian deskriptif tertuju pada pemecahan suatu masalah yang ada pada masa sekarang serta dalam penelitian ini akan mendeskripsikan tentang fenomena yang terjadi.

Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari september hingga november 2023. Lokasi penelitian dilakukan di salah satu kantor di Tangerang Selatan, Indonesia. Alasan pemilihan lokasi ini adalah untuk melihat fenomena yang terjadi dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan di PT Xyz. Bertugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di daerah bidang pengawasan, penegakan hukum, pelayanan dan mengoptimalkan penerimaan negara, khususnya barang dari luar negeri.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data dapat berupa sumber primer, sumber primer ialah data yang secara langsung dikumpulkan oleh peneliti. Sedangkan sumber sekunder ialah data yang sudah tersedia sebelumnya lalu diminta melalui pihak lain oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2016).

Pada Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non- probability sampling dengan metode pengambilan sampel purposive sampling. Non- probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara itu, purposive sampling merupakan metode sampling di mana peneliti memilih sampel yang cocok dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menanggapi kasus penelitian (Lenaini, 2021).

Berdasarkan teori tersebut, peneliti mengambil sebanyak 4 sampel yang berhubungan dengan topik penelitian. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek penting yang meningkatkan atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang sedang diteliti. Teori lain yang menjadi dasar pemilihan 4 sampel dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1

<i>Basic Study Type</i>	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Ethnography</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Case Study</i>	<i>At least one, but can be more</i>
<i>Phenomenology</i>	<i>Six Participants</i>
<i>Grounded Theory</i>	<i>30-50 interviews</i>
<i>Focus Group</i>	<i>Seven to ten per group or more groups per each strata of interest</i>

Dalam penelitian ini ,cara supaya kualitatif data bisa dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah maka perlu dilakukannya teknik triangulasi, triangulasi adalah cross check data dengan membandingkan fakta dari satu sumber dengan sumber yang lain. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. (Wiliam Wiersma, 1986). Untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang benar. (Sugiyono, 2007:274).

Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan sumber data yang diberikan oleh beberapa karyawan departemen yang bersangkutan untuk memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan akurat dan terdapat kesesuaian data untuk mendukung penelitian ini. Selain itu, dalam penelitian ini teknik triangulasi dikumpulkan melalui observasi,

wawancara dan dokumentasi terkait data yang diperlukan untuk penelitian seperti sketsa berikut ini:



Gambar 3

Analisis data yang dilakukan peneliti sebelum terjun kelapangan, peneliti mengadakan penelitian di lapangan sampai dengan pelaporan hasil penelitian. Menurut Bogdan & Biklen teknik analisis data dilakukan nya upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasika data, memilah-milah nya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. (Wijaya 2023).

Analisis data merupakan proses pengolahan data dengan tujuan untuk menemukan informasi yang berguna yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu masalah. Proses analisis data ini meliputi empat langkah (Saputra et al., 2020). Sebagai berikut

1. Pengumpulan Data

Peneliti melakukan kegiatan analisis bersamaan dengan pengumpulan data. Informasi yang diperoleh melalui observasi, wawancara dengan narasumber serta dokumentasi yang dapat digunakan untuk penelitian

2. Reduksi Data

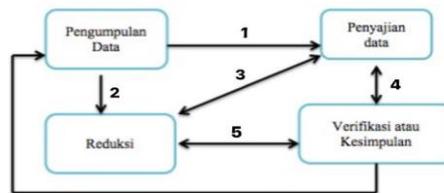
Reduksi data merupakan penyederhanaan penggolongan dan membuang yang tidak perlu, data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Banyaknya jumlah data dan kompleksnya data, diperlukan analisis data melalui tahap reduksi data.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Data yang disajikan harus sederhana dan jelas agar mudah dipahami.

4. Verifikasi atau Kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif, yaitu kesimpulan awal bersifat sementara akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat atau mendukung pada tahap pengumpulan data. Sebaliknya, jika kesimpulan awal didukung dengan bukti-bukti baru ditemukan kemudian maka kesimpulan yang telah dikemukakan dianggap kredibel.



Gambar 4

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Diskusi

Gaya Kepemimpinan pada PT Xyz perlu diterapkan dengan baik, oleh karena itu untuk mengetahui seberapa jauh penerapan Gaya Kepemimpinan Otoriter maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada 4 partisipan untuk dijawab terkait dengan Gaya Kepemimpinan. Berikut merupakan jawaban dari partisipan:

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di kantor PT Xyz

Dalam penerapan gaya kepemimpinan di kantor sangatlah perlu untuk mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai, bawahan untuk mencapai tujuan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan hasil observasi gaya kepemimpinan sudah dilakukan dengan sangat baik di bidang masing-masing. Hasil observasi tersebut sesuai dengan jawaban wawancara pada partisipan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan Terhadap Motivasi Pegawai PT Xyz

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki kepuasan dan tingkat motivasinya masing-masing dan tentunya berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan pandangan seorang kartawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seorang puas terhadap pekerjaannya maka makin meningan kinerja karyawannya

3. Hambatan dalam penerapan Gaya Kepemimpinan Otoriter di PT Xyz

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada PT Xyz sudahlah normatif dikomando in langsung dari atasan, namun ada beberapa hal yang menjadi hambatan setiap pegawai yang ada di PT Xyz.

PEMBAHASAN

Didalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pendekatan analisis deskriptif ialah salah satu metode analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menggambarkan atau merangkum data yang dikumpul sehingga memungkinkan penleiti untuk memahami pola yang terjadi, karakteristik serta informasi dasar tentang data tersebut. Teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada karyawan yang terkait dengan topik yang sedang diteliti dan juga peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan.

Tujuan dari analisis deskriptif ini sendiri untuk menyajikan data secara ringkas dan jelas agar mudah dibaca dan dipahami oleh peneliti dan pembaca. Peneliti melakukan wawancara dan observasi di PT Xyz.

Tabel 2

No	Partisipan	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Divisi
1	Partisipan A	26	Perempuan	5 Tahun	Seksi Perbendaharaan
2	Partisipan B	25	Perempuan	5 Tahun	Seksi Perbendaharaan
3	Partisipan C	25	Perempuan	5 Tahun	Seksi Pengolah
4	Partisipan	24	Perempuan	4 Tahun	Seksi Pengolah

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan oleh seseorang dalam memimpin dan mendorong bawahannya agar mau mengerjakan segala tugas yang diberikan dengan tuntas dan tentu maksimal. Gaya kepemimpinan yang otoriter merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin terhadap bawahannya. Kepemimpinan yang otoriter merupakan bentuk kepemimpinan yang menekankan segala bentuk kuasa,, keputusan, kinerja dan motivasi kerja ada pada tangan pemimpin itu sendiri.

Pemimpin yang otoriter cenderung tertutup, dan terkadang tidak mau menerima dan saran dari bawahannya. Pemimpin otoriter lebih condong memberikan intruksi tentang apa saja yang harus dikerjakan oleh bawahannya tanpa membuka jalan interaksi. Menurut Sudarwan Danim, kepemimpinan otoriter merupakan tindakan yang berorientasi pada kemauan sendiri, pemikiran sendiri dipandang benar, keras kepala, atau rasa mengalah pada khalayak bersifat terpaksa.

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di kantor PT Xyz

Menurut Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut. “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau tugas bawahan”

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, gaya kepemimpinan di PT Xyz yaitu kepemimpinan otoriter semi-militer. Gaya kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan yang langsung dikomando in dari atasan langsung ke staff karyawan PT Xyz. Pemimpin yang otoriter atau otokratis harus bisa menentukan dan membuat sendiri semua keputusan dan bertanggung jawab penuh atas keputusan tersebut (White and Lippit).Sedangkan menurut Agus Purwanto, menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter ini berbasis pada perilaku pemimpin dalam menyatakan otoritas yang kuat dan mengatur rekan kerja dan menantang penyerahan yang tidak perlu dipertanyakan dari mereka.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:36). Tipe kepemimpinan otoriter menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal,

clibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan Terhadap Motivasi Pegawai PT Xyz

Tingkat motivasi kerja seseorang menentukan bagaimana kinerja orang tersebut. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi mempengaruhi proses dalam penetapan tujuan sebuah organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk meningkatkan tim dan budayanya. Di samping itu ini juga mempengaruhi interpretasi peristiwa pendukungnya, Mengatur dan beroperasi untuk Mencapai tujuan dan menjaga hubungan kerjasama dan kerja tim (Rivai, 2004).

Gaya pemimpin dalam suatu organisasi adalah Presentasikan langkah-langkah pekerjaan kepada karyawan di bawah. Gaya kepemimpinan berisi pengertian tentang bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahan dapat memperjuangkannya mencapai tujuan organisasi. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan otokratis juga dapat meningkatkan stres anggota karena dalam gaya kepemimpinan otokratis terdapat kewajiban untuk mengikuti semua kebijakan tanpa ada feedback. Jenis penekanan ini dinyatakan dalam salah satu penilaian bahwa persepsi memiliki semakin rendah semangat kerja, semakin rendah tingkat stresnya yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kepemimpinan otoriter di Pt Xyz dapat mempengaruhi motivasi kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Perihal tersebut dikarenakan pemimpin memerintah langsung kepada pegawai dan pegawai tidak dapat leluasa memberikan ide gagasan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Huda & Abdullah (2022) yang menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi.

3. Hambatan dalam penerapan Gaya Kepemimpinan Otoriter di PT Xyz

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan, pegawai mengatakan bahwa hambatan yang terjadi pada gaya kepemimpinan otoriter di PT Xyz, antara pemimpin dan karyawan memiliki gap generasi yang seringkali sulit dipahami. Hal itu karena pemimpin yaitu generasi baby boomers dan pegawai sebagian besar masih millenials.

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya manajemen yang memfokuskan proses pengambilan keputusan pada posisi manajemen tertinggi. Artinya pemimpin sebagai pimpinan organisasi merupakan satu- satunya orang yang memegang kendali atas seluruh keputusan strategis.

Pemimpin jarang memperhatikan umpan balik anggota. Hal ini didukung jurnal terdahulu Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan dimana kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak pada pimpinan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter atau sentralisasi wewenang dalam setiap pengambilan keputusan atau kebijakan tidak melibatkan bawahan. Fokus kepemimpinan hanya pada peningkatan produktivitas kerja tanpa memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. (Diah Aryanti Spto Warsi, Lilik Siswanta, Endang Tri Wahyuni, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan dari data yang ada dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Xyz yaitu gaya kepemimpinan otoriter semi militer. Kepemimpinan yang otoriter merupakan bentuk kepemimpinan yang menekankan segala bentuk kuasa,, keputusan, kinerja dan motivasi kerja ada pada tangan pemimpin itu sendiri.
2. Tingkat motivasi kerja seseorang menentukan bagaimana kinerja orang tersebut. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi mempengaruhi proses dalam penetapan tujuan sebuah organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk meningkatkan tim dan budayanya.
3. Hambatan yang terjadi pada gaya kepemimpinan otoriter di PT Xyz, antara pemimpin dan pegawai memiliki gap generasi yang seringkali sulit dipahami sehingga kinerja dan motivasi pegawai berkurang.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian ini memiliki banyak keterbatasan sehingga perlu disempurnakan dengan penelitian-penelitian lain sebagai pendukung. Batasan tersebut meliputi : Keterbatasan waktu bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian sehingga membuat peneliti kurang mendalami penelitian ini.

Untuk menyempurnakan penelitian berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi diantaranya :Penelitian ini diharapkan bisa menggunakan lebih dari satu variable sehingga di penelitian selanjutnya bisa mendalami dan bervariasi dalammendapatkan hasil peneliti.

REFERENSI

- Aditya Irawan, Nanik Suryani. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang." *Economic Education Analysis Journal* 7(1):265–78.
- Akhmad, Zaenal. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS Di Kantor Kecamatan." *Journal of Government Insight* 2:182–96.doi: 10.47030/jgi.v1i1.53.
- Amrulloh, Abdul Malik karim, and Hengky Pramusinto. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukorejo." *Economic Education Analysis Journal* 6(3):912– 22.
- Brury, Monce. 2016. "The Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Sorong SAR Office." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 4(1):1–16.
- Camila, 2019. 2019. "Metode Penelitian." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689– 99.
- Harimisa, Margareta E. 2013. "Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado." *Jurnal EMBA* 1(4):2143– 54.
- Hidayah, Abdul Kholik. 2018. "The Influence of Individual Characteristics, and Leadership, through Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of East Kalimantan Forestry Agency Office." *International Journal of Accounting, Finance, and Economics* 1(1):1– 14.
- Rofifah, Dianah. 2020. "Pengaruh Sikap Mandiri, Motivasi, Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha." *Paper Knowledge . Toward aMedia History of Documents* 12–26.
- Rumondor, Rommy Beno, Altje Tumbel, and jantje 1 Sepang. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu." *Emba* 4(2):254–64.
- Salutondok, Yohanis, and Agus Supandi Soegoto. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong." *Jurnal EMBA* 3(3):849–62.
- Sari, R., M. Muis, and N. Hamid. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Analisis* 1(1):87–93.
- Sugiyono. 2013. "Metode Dan Tehnik Penelitian." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Tannady, Hendy, and Adeltje Tomahua. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Manggala Gita Karya." *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis* 8(4):4467–74.

- Wijaya, Nasdar. 2023. "Strategi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Desa." *Jurnal Wahana Bina Pemerintahan* 10(1):42–56. doi: 10.55745/jwbp.v10i1.118.
- Antara, Hubungan, Persepsi Terhadap, Gaya Kepemimpinan, Otoriter Dengan, Tekanan Kerja, Pada Karyawan, Fakultas Psikologi, and Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2010. "Ariesta Marsitho Nugrahawan."
- Yohanes Jhon. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 78124.
- Pelatihan, Pengaruh, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Bank Jatim, Masa Pandemi, Muhammad Fahrul Sandy, Juliani Pudjowati, Susi Tri Wahyuni, and Nova Retnowati. 2022. "Of Management Science." 1–11. doi: 10.46821/ijms.v1i2.296.
- Wati, Irma, Henny Welsa, and Gendro Wiyono. 2021. "ANALISA GAYA KPEMIMPINAN OTORITER, KESEJAHTERAAN KARYAWAN, SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta)." *Upajiwa Dewantara* 5(1):33–41. doi: 10.26460/mmud.v5i1.7726.