

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI KAFE RIVERSIDE

Agustinus Siahaan¹, Hairul Anwar Dalimunthe²

^{1, 2}Universitas Medan Area, Jl. Setia Budi No.79 B, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: agustinussiahaan03@gmail.com

Article History

Received: 29-07-2025

Revision: 07-08-2025

Accepted: 09-08-2025

Published: 11-08-2025

Abstract. Leadership style is an important factor influencing employee work motivation. This study aims to analyze the effect of authoritarian leadership style on the work motivation of employees in a café. The research employed a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires completed by active employees. Data analysis was conducted using simple regression to examine the relationship between the two variables. The results show a regression coefficient of $\beta = -0,487$, a t-value = -3.582, and a p-value = 0.001 (< 0.05), indicating that authoritarian leadership style has a negative and significant effect on employee work motivation. The coefficient of determination (R^2) of 0.258 indicates that 25.8% of the variation in employee work motivation can be explained by the authoritarian leadership style, while the remaining 74.2% is influenced by other factors outside the research model. These findings emphasize that the application of an overly authoritarian leadership style can hinder participation, engagement, and employee morale, ultimately leading to decreased job satisfaction.

Keywords: Authoritarian Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Simple Regression

Abstrak. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi kerja karyawan di salah satu kafe. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang merupakan karyawan aktif. Analisis data dilakukan dengan regresi sederhana untuk menguji hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien regresi sebesar $\beta = -0,487$, nilai t-hitung = -3,582, dan p-value = 0,001 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258 mengindikasikan bahwa 25,8% variasi motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mempertegas bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat menghambat partisipasi, keterlibatan, dan semangat kerja karyawan, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Regresi Sederhana

How to Cite: Siahaan, A & Dalimunthe, H. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Motivasi Karyawan di Kafe Riverside. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 7533-7537. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.4066>

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh sipemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan (Koniswara & Lestari, 2019). Ciri-ciri gaya kepemimpinan Otoriter yaitu (1) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin, (2) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin, (3) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin, (4) Komunikasi berlangsung dalam satu arah dari pimpinan kepada bawahan, (5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara kredit, (6) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat, (7) Lebih banyak kritik daripada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman, (8) Pimpinan menentukan semua keputusan yang berkaitan dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya, (9) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan melakukan tugas, dan (10) Adanya sanksi yang jelas jika seorang bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, termasuk usaha di bidang jasa seperti kafe. Dalam menjalankan operasionalnya, pemilik atau manajer kafe seringkali menggunakan gaya kepemimpinan tertentu untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengendalikan karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan, terutama dalam konteks bisnis kecil atau keluarga, adalah gaya kepemimpinan otoriter.

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan pengambilan keputusan yang sepenuhnya berada di tangan pimpinan, instruksi yang bersifat satu arah, serta kontrol yang ketat terhadap pelaksanaan tugas. Meskipun gaya ini dapat menciptakan disiplin dan efisiensi, namun dalam jangka panjang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi karyawan adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada kinerja yang baik, loyalitas terhadap perusahaan, dan kepuasan kerja. Maka dari itu, penting untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan otoriter memengaruhi motivasi karyawan, khususnya di lingkungan kerja yang padat interaksi seperti kafe.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur hubungan antar variabel secara objektif menggunakan alat statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UKM atau organisasi tempat penelitian dilakukan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel misalnya: karyawan tetap, telah bekerja minimal 6 bulan, dan memiliki atasan langsung. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin atau teori Roscoe (jika populasi < 100), dengan jumlah minimal 30 responden agar analisis regresi dapat dilakukan secara efektif. Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner tertutup. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel.

Gaya Kepemimpinan Otoriter diukur dengan skala yang disusun berdasarkan indikator menurut Lewin (1939), seperti: sentralisasi keputusan, minimnya partisipasi bawahan, kontrol yang ketat, dan komunikasi satu arah. Motivasi Kerja diukur berdasarkan teori Herzberg dan Self-Determination Theory (Deci & Ryan), dengan indikator seperti semangat kerja, rasa tanggung jawab, inisiatif, serta kepuasan terhadap pekerjaan. Setiap item pernyataan akan menggunakan skala Likert 1–5, dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Sebelum digunakan, kuesioner akan diuji coba terlebih dahulu kepada sejumlah responden untuk memastikan bahwa instrumen memenuhi validitas konstruk dan reliabilitas internal: Uji Validitas dilakukan dengan analisis korelasi item-total menggunakan Pearson Product Moment. Analisis data dilakukan dengan regresi sederhana untuk menguji hubungan antara kedua variabel.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi karyawan. Semakin tinggi intensitas kepemimpinan otoriter, semakin rendah tingkat motivasi karyawan. Karyawan merasa kurang dihargai, tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan mengalami tekanan dalam bekerja. Namun demikian, dalam situasi tertentu (misalnya saat ramai pengunjung atau dalam kondisi krisis), gaya otoriter justru membantu menciptakan ketertiban dan kecepatan dalam eksekusi tugas.

Uji Validitas

Validitas diuji dengan metode korelasi Pearson antara skor tiap item dengan skor total (dengan pengecualian dirinya sendiri).

Tabel 1. Hasil uji validitas instrumen

Item	Nilai r	Keterangan
Item1	0.529	Valid
Item2	0.518	Valid
Item3	0.386	Valid (cukup)
Item4	0.735	Valid (kuat)
Item5	0.455	Valid
Item6	0.625	Valid (kuat)
Item7	0.570	Valid
Item8	0.673	Valid (kuat)
Item9	0.575	Valid
Item10	0.465	Valid (cukup)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Hasil perhitungan menunjukkan nilai alpha sebesar 0.827, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh koefisien regresi sebesar $\beta = -0,487$, nilai t-hitung = -3,582, dan p-value = 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di kafe. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258 mengindikasikan bahwa 25,8% variasi motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan sisanya (74,2%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mempertegas bahwa semakin tinggi tingkat otoritarianisme yang diterapkan pemimpin, semakin rendah partisipasi, keterlibatan, serta semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan di kafe. Pemimpin yang otoriter cenderung menghambat partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja, yang pada akhirnya menurunkan semangat dan kepuasan kerja

REFERENSI

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- House, R. J. (1971). *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Koniswara, D., & Lestari, I. (2019). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.