

Kajian Teori dan Pandangan Alkitab Terhadap Kepemimpinan Otoriter

**Adi Suhenra Sigiros¹, Friska
Deniwaty Pasaribu²,
Destana S.R Banurea³,
Ferdinan Majefat⁴**

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Adisuhenra23@gmail.com

Correspondence:

Adisuhenra23@gmail.com

Article History:

Submitted: 01
Maret 2026

Reviewed: 15 Maret 2026

Accepted: 31 Maret 2026

Keywords: Authoritarian
leadership, The biblical
view

Copyright:

©2026, Authors.

License:



Abstract

Authoritarian leadership is a leadership style that emphasizes full control and unilateral decision-making by the leader, without the involvement of subordinates. This article discusses theoretically the impact of authoritarian leadership on work motivation, organizational environment, and long-term productivity, using a literature study approach. Although this style is often viewed negatively because it reduces motivation, limits creativity, and creates a rigid work environment, authoritarian leadership also has benefits in certain contexts, such as in crisis situations, hierarchical organizational structures, and the need for high efficiency. This paper describes the characteristics, benefits, advantages, and disadvantages of authoritarian leadership, and emphasizes the importance of a balance between control and flexibility for organizational success. This study aims to provide critical insight into the application of authoritarian leadership style and its impact in the context of the world of work. When viewed from a biblical perspective, authoritarian leadership is very contrary to the Bible.

Abstrak

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kontrol penuh dan proses menetapkan keputusan sepihak oleh pemimpin, tanpa keterlibatan bawahan. Artikel ini membahas secara teoritis dampak kepemimpinan otoriter terhadap motivasi kerja, lingkungan organisasi, serta produktivitas jangka panjang, dengan pendekatan studi pustaka. Meskipun gaya ini sering dipandang negatif karena menurunkan motivasi, membatasi kreativitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kaku, kepemimpinan otoriter juga memiliki manfaat dalam konteks tertentu, seperti dalam situasi krisis, struktur organisasi yang hierarkis, dan kebutuhan efisiensi tinggi. Tulisan ini menguraikan ciri-ciri, manfaat, kelebihan, dan kekurangan kepemimpinan otoriter, serta menekankan pentingnya keseimbangan antara kontrol dan fleksibilitas demi keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan kritis terhadap penerapan gaya kepemimpinan otoriter dan dampaknya dalam konteks dunia kerja. Jika ditinjau dari sudut pandang Alkitab, maka kepemimpinan otoriter sangat bertentangan dengan Alkitab.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengarahan dan pengaruh terhadap aktivitas anggota kelompok yang berkaitan dengan tugas-tugas mereka. Salah satu tantangan besar bagi seorang pemimpin adalah bagaimana ia dapat memotivasi bawahannya untuk secara sukarela

mengarahkan kemampuan dan potensi mereka demi kemajuan organisasi. Tidak jarang pula ditemui pemimpin yang menjalankan kekuasaannya secara absolut dengan cara yang menekan dan otoriter, memberikan perintah tanpa mempertimbangkan kepentingan bawahannya. Hal ini dapat menciptakan hubungan yang kurang harmonis dalam organisasi. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan memegang peran penting dalam setiap aspek kegiatan, baik di sektor pemerintahan maupun di lembaga swasta.¹

Motivasi kerja karyawan dapat dibangun melalui komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan. Namun, ketika proses komunikasi tersebut terhambat oleh adanya batasan antara atasan dan bawahan, serta lingkungan kerja menjadi tegang dan kaku akibat minimnya interaksi sosial dari pemimpin, maka hal ini mencerminkan penerapan kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan ini masih sering diterapkan dalam berbagai lembaga bisnis atau perusahaan dan organisasi hingga pada masa kini. Seorang pemimpin dengan gaya otoriter berpegang teguh pada prinsip bahwa pemahaman dan argumennya dinilai paling akurat, maka hal tersebut perlu diterapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.² Pemimpin otoriter juga cenderung yakin akan keinginannya sendiri dan mengekspresikan hal tersebut dalam bentuk instruksi langsung kepada bawahannya. Selain itu, pemimpin dengan gaya ini kerap mendikte tugas bawahannya serta membatasi inisiatif dan kesempatan mereka untuk mengemukakan pendapat.³ Dalam konteks dunia industri, karyawan yang bekerja di bawah pemimpin otoriter cenderung merasa terbebani secara mental, kehilangan motivasi intrinsik, dan hanya bekerja karena tekanan, bukan karena semangat atau rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang mengakibatkan produktivitas jangka panjang mengalami penurunan yang signifikan.⁴ Kepemimpinan otoriter menurunkan motivasi kerja karyawan, terutama karena kurangnya pelibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.⁵ Lingkungan kerja yang kaku, kurangnya ruang diskusi, dan tekanan tinggi dari atasan membuat karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman, yang pada akhirnya berdampak buruk terhadap stabilitas psikologis dan semangat kerja mereka. Para peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter dapat menurunkan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.⁶ Melihat betapa besar pengaruh negatif dari dampak kepemimpinan otoriter, maka penulis memaparkan secara teoritis seputar kepemimpinan otoriter dan meninjau dari sudut pandang Alkitab

¹ Addurorul Muntatsiroh and Suswati Hendriani, "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi," *Jurnal Economic Edu* 4, no. 2 (2024): 172–178.

² J. G. Ony, "Kepemimpinan Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis ((Studi Pada Industri Kecil Dan Menengah Kuliner Khas Palembang).," *In Seminar dan Konferensi Nasional IDEC.*, no. 2014 (2019): 2–3.

³ Herlinda Maya Kumala Sari, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi X Di Kediri," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2, no. 1 (2016): 15–30.

⁴ Seger Santoso et al., "Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan," no. April (2025).

⁵ Devi Mayasari et al., "Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Asuransi Asoka Mas Surabaya," *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi* 3, no. 1 (2024): 123–145.

⁶ Fhidiania Sari et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai : Literatur Review The Influence of Authoritarian Leadership Style on the Level of Work Stress in Employees : Literature Review" 7, no. 12 (2024): 4865–4871.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research atau telaah literatur). Kajian literatur dimanfaatkan untuk mendukung pandangan, ide, dan gagasan yang disampaikan penelitian dalam artikel ini, sehingga diharapkan mampu memberikan pijakan akademik yang solid. Metode ini melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber seperti dokumen, arsip, serta referensi literatur lainnya. Peneliti juga menerapkan pendekatan deskriptif guna menguraikan informasi yang dikumpulkan selaras dengan tujuan penelitian. Dalam proses analisis, digunakan beragam sumber literatur, termasuk jurnal ilmiah, buku, dan referensi tepercaya lainnya seperti artikel, guna memperkuat analisis mengenai kajian teori dan pandangan Alkitab terhadap kepemimpinan otoriter.

C. Pembahasan

Definisi Kepemimpinan Otoriter Secara Umum

Kepemimpinan merupakan suatu keahlian dalam memengaruhi individu dalam mewujudkan tujuan bersama.⁷ Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, disesuaikan dengan karakter pribadi maupun situasi yang dihadapi. Sebuah model dalam cara memimpin yang dikenal luas adalah gaya otoriter. Dalam model ini, pemimpin memegang kendali penuh terhadap semua keputusan dan kebijakan organisasi. Ia menentukan pembagian tugas dan tanggung jawab secara sepihak, sementara peran bawahan sebatas melaksanakan instruksi yang telah diberikan.⁸ Pendekatan ini sangat menekankan kekuasaan sebagai alat utama dalam pengambilan keputusan serta pengelolaan struktur organisasi, yang pada akhirnya membuat posisi kekuasaan menjadi pihak yang paling diuntungkan dalam sistem tersebut.⁹ Secara umum, kepemimpinan otoriter kerap dipandang negatif karena dianggap menakutkan, membatasi kebebasan, dan bahkan bersifat keras. Seorang pemimpin otokratis biasanya yakin bahwa ia tahu apa yang terbaik bagi organisasi, dan menyampaikan kehendaknya melalui instruksi langsung tanpa membuka ruang dialog. Dalam pola kepemimpinan seperti ini, pengawasan dilakukan dengan sangat ketat, sehingga menyulitkan bawahan untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau mengekspresikan diri, yang pada akhirnya dapat menimbulkan tekanan mental atau stres.¹⁰

Berdasarkan nilai atau kaidah tersebut, pemimpin yang bersifat otoritatif cenderung

⁷ Meditatio Situmorang et al., "Hospitalitas Kepemimpinan Kristen: Analisis Kepemimpinan Yesus dalam Injil Lukas," *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 9, no. 2 (March 24, 2025): 978.

⁸ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada., 2004). Hal.

⁹ Tryana Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PT. SEPTIAN SUKSES SELALU DI PURWOREJO," *Journal GEEJ* 7, no. 2 (2020): 83–93.

¹⁰ Herlinda Maya Kumala Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar," *Prosiding seminar Nasional Ekonomi & Bisnis* 0 (2016): 179–190.

memperlihatkan perilaku yang sangat menonjolkan kekuasaan. Ia sering memperlakukan bawahannya sebagai alat atau bagian teknis dari organisasi, bukan sebagai individu yang memiliki kebutuhan dan aspirasi. Fokus utamanya terletak dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas, tanpa mengaitkan hal tersebut dengan kesejahteraan atau motivasi pribadi pelaksana.. Bahkan dalam proses pengambilan keputusan, peran bawahan sering kali diabaikan.¹¹ Menurut Terry, tipe pemimpin otoriter biasanya dikenal sebagai pribadi yang serius, teliti, dan bekerja secara teratur berdasarkan ketentuan yang berlaku. Namun sebaliknya, mereka juga cenderung kaku dan menuntut ketaatan penuh terhadap semua instruksi yang diberikan.¹² Namu, sikap egoistis yang tinggi membuat mereka kerap memutarbalikkan fakta agar sejalan dengan kepentingan pribadi, serta menganggap interpretasi subjektif mereka sebagai satu-satunya kebenaran. Dalam pandangannya, pemimpin adalah sosok pengemudi yang bertanggung jawab penuh atas arah dan kompleksitas organisasi, sehingga suara dan pendapat dari bawahannya dianggap tidak relevan atau tidak diperlukan.

Ciri-ciri Kepemimpinan Otoriter

Satu, mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi. Pemimpin otokratis menggunakan kekuasaan sebagai alat utama untuk mengendalikan bawahan. Ia menetapkan aturan, mengambil keputusan, dan memaksakan kehendaknya tanpa membuka ruang diskusi atau negosiasi. Kekuasaan tidak hanya menjadi alat kendali, tetapi juga menjadi simbol status dan dominasi atas bawahan. Kepatuhan dianggap sebagai satu-satunya ukuran loyalitas, dan segala bentuk pertanyaan atau ketidakpatuhan sering kali dianggap sebagai bentuk pembangkangan. Pemimpin dengan ciri ini cenderung menggunakan pendekatan hukuman untuk menegakkan disiplin dan menekan inisiatif bawahan. Dalam lingkungan seperti ini, kreativitas, inovasi, dan semangat kolektif sering kali terhambat karena individu merasa diawasi dan tidak diberi kepercayaan. Budaya organisasi pun berkembang menjadi kaku, pasif, dan penuh tekanan emosional.¹³

Dua, pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain Tunggal. Ciri ini mengacu pada perilaku pemimpin yang tidak memberikan ruang bagi kolaborasi atau kerja tim. Segala proses organisasi dikendalikan sepenuhnya oleh satu orang, yaitu pemimpin. Pemimpin tipe ini meyakini bahwa hanya dirinya yang paling mampu mengambil keputusan terbaik dan bahwa orang lain tidak cukup kompeten untuk terlibat. Akibatnya, bawahan tidak hanya kehilangan kesempatan untuk mengembangkan kapasitas mereka, tetapi juga merasa tidak dihargai. Hal ini membuat keterlibatan dan komitmen kerja

¹¹ Besse Mattayang, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis," *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting* 2, no. 2 (2019): 45.

¹² Djambur Hamid, "(Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)," *Administrasi Bisnis (JAB)* 42, no. 1 (2017): 189–198.

¹³ Sari et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai : Literatur Review The Influence of Authoritarian Leadership Style on the Level of Work Stress in Employees : Literature Review."

menurun, karena anggota organisasi merasa peran mereka hanya sebagai pelaksana. Dalam jangka panjang, sistem seperti ini melemahkan keberlanjutan organisasi karena kinerja sangat tergantung pada satu individu, dan ketika pemimpin tersebut tidak hadir, organisasi bisa lumpuh..¹⁴

Tiga, berambisi untuk merajai situasi. Pemimpin otoriter ingin memastikan bahwa semua aspek organisasi berjalan sesuai dengan kehendaknya. Ia memiliki keinginan kuat untuk mendominasi dan mengontrol seluruh proses kerja, termasuk keputusan-keputusan kecil yang sebenarnya bisa didelegasikan. Ambisi ini sering kali menyebabkan pemimpin menjadi anti-kritik dan menolak masukan dari orang lain, bahkan ketika masukan tersebut dapat memperbaiki kondisi organisasi. Dalam banyak kasus, ambisi untuk mendominasi menciptakan rasa takut di antara bawahan dan membungkam suara alternatif. Pemimpin semacam ini juga cenderung melihat kepemimpinan sebagai pertarungan kuasa, bukan sebagai pelayanan terhadap kesejahteraan bersama.¹⁵

Empat, seluruh instruksi dan kebijakan selalu dibuat secara individual. Tidak adanya sistem konsultasi atau partisipasi dalam pengambilan keputusan menjadi ciri utama di sini. Semua kebijakan ditentukan secara sepihak oleh pemimpin tanpa mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan nyata di lapangan. Model ini menjauhkan prinsip demokratis dalam organisasi. Ketika perintah tidak sesuai dengan kenyataan operasional, produktivitas pun menurun karena kebijakan menjadi tidak aplikatif. Selain itu, sikap seperti ini mendorong rasa keterasingan di kalangan bawahan karena mereka merasa tidak dilibatkan, sehingga hubungan sosial antara pemimpin dan bawahannya menjadi kaku, formal, dan penuh jarak.¹⁶

Lima, para bawahan tidak memperoleh informasi terperinci terkait rencana dan langkah yang akan diambil. Transparansi adalah salah satu kunci dalam membangun kepercayaan organisasi, tetapi dalam sistem otoriter, transparansi sering kali diabaikan. Pemimpin hanya menyampaikan informasi yang bersifat permukaan, sementara rincian rencana disimpan sendiri. Ketertutupan ini membuat bawahan tidak memiliki arah yang jelas dan kebingungan dalam menjalankan tugas. Kurangnya akses informasi juga membuat koordinasi terganggu, dan sering kali terjadi miskomunikasi antar bagian. Sistem ini juga menghalangi rasa tanggung jawab bersama, karena individu tidak tahu apa tujuan strategis organisasi.¹⁷

Enam, setiap apresiasi dan kritik kepada seluruh bawahan disampaikan berdasarkan penilaian pribadi. Dalam kepemimpinan otoriter, penilaian atas kinerja bawahan sering kali tidak

¹⁴ Christian Yogi Pratama, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS TERHADAP KEPUASAN KERJA," *Journal of Social and Industrial Psychology* 1, no. 2 (2012): 22–27.

¹⁵ Evans Alderton Sihalo, Rosita Manawari Girsang, and Darwin Damanik, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar," *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 11, no. 2 (2024): 47–66.

¹⁶ Febriana Nur Ariska, Suci Utami Wikaningtyas, and Dwi Novitasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Cat Lancar," *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 4, no. 2 (2024): 528–540.

¹⁷ Kerja Non et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. x" 7 (2024): 10731–10741.

berdasarkan indikator yang objektif. Pemimpin cenderung menilai berdasarkan perasaan pribadi, hubungan dekat, atau sikap patuh, bukan hasil kerja nyata. Hal ini menimbulkan budaya organisasi yang tidak adil dan diskriminatif. Bawahan akan lebih fokus menyenangkan pemimpin ketimbang memperbaiki kualitas kerja mereka. Akibatnya, iklim kerja menjadi penuh kepura-puraan, saling menjatuhkan, dan tidak sehat untuk pertumbuhan organisasi secara profesional.

Tujuh, adanya sikap eksklusivisme. Sikap eksklusivisme ini tampak dari cara pemimpin hanya mempercayai sekelompok kecil orang atau 'lingkaran dalam'. Orang-orang di luar kelompok ini sering kali tidak dilibatkan dalam hal-hal penting. Pemimpin mungkin hanya berbagi informasi, peluang, dan kepercayaan dengan kelompok tertentu, sementara yang lain diperlakukan sebagai pelaksana belaka. Pola ini menumbuhkan kecemburuan sosial, menurunkan moral tim, dan menciptakan pembelahan internal dalam organisasi. Keputusan-keputusan penting pun menjadi bias dan tidak mencerminkan kebutuhan menyeluruh seluruh anggota organisasi.¹⁸

Delapan, selalu ingin berkuasa secara absolut. Ciri ini menampilkan pemimpin sebagai sosok yang tidak ingin berbagi kekuasaan atau tanggung jawab. Ia menolak pembagian wewenang atau pendelegasian tugas, karena takut kehilangan kendali. Bahkan, dalam proses regenerasi kepemimpinan, ia cenderung menghambat atau menghilangkan kandidat potensial agar tetap bisa mempertahankan dominasinya. Gaya kepemimpinan seperti ini tidak hanya membatasi pertumbuhan individu lain, tetapi juga membahayakan masa depan organisasi. Ketika pemimpin tersebut tidak dapat lagi melanjutkan perannya, organisasi kesulitan menemukan pengganti yang mumpuni karena tidak ada proses kaderisasi.¹⁹

Sembilan, prinsip dan perilakunya bersifat konservatif, lama, ketat dan kaku. Pemimpin otoriter umumnya menolak perubahan karena menganggap pendekatan lama lebih aman dan teruji. Ia memiliki pola pikir yang tertutup terhadap inovasi atau pembaruan. Akibatnya, organisasi yang dipimpinnya cenderung berjalan lambat dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Dalam era disrupsi dan perubahan teknologi yang cepat, sikap seperti ini sangat merugikan organisasi. Pemimpin yang terlalu konservatif juga cenderung menolak ide-ide kreatif dan lebih suka mempertahankan status quo, meskipun hal tersebut merugikan efisiensi atau relevansi organisasi.

Sepuluh, pemimpin tersebut memberikan perlakuan baik jika bawahan mematuhi aturan. Dalam sistem otoriter, penghargaan atau hubungan baik hanya diberikan kepada bawahan yang menunjukkan loyalitas penuh dan ketaatan tanpa syarat. Pemimpin membangun relasi berdasarkan kesetiaan, bukan profesionalitas. Bawahan yang kritis atau berani mengemukakan pendapat berbeda akan dianggap sebagai ancaman, dan bisa mengalami pembatasan akses, dikucilkan, bahkan diberi sanksi. Hal ini menumbuhkan budaya kerja yang penuh kepatuhan semu, di mana individu lebih

¹⁸ Evans Alderton Sihalo, Rosita Manawari Girsang, and Darwin Damanik, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar."

¹⁹ Odie Akbar Gonzales, Aidin Berlyan Rofianto, and Nindya Kartika Kusmayati, "KARYAWAN DAN ORGANISASI" 8, no. 4 (2024): 184–195.

memilih diam daripada mengungkapkan ide-ide penting. Dalam jangka panjang, organisasi kehilangan potensi besar karena kreativitas dan inovasi tidak mendapat tempat.²⁰

Manfaat Kepemimpinan Otoriter

Meskipun sering dikritik karena dianggap kaku dan kurang demokratis, kepemimpinan otoriter juga memiliki manfaat yang signifikan dalam berbagai konteks, termasuk dunia bisnis, organisasi, pemerintahan, dan situasi krisis. Gaya kepemimpinan otoriter memberikan dampak positif yang nyata pada motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tegas dengan aturan dan arahan yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Struktur yang ketat dan disiplin yang tinggi membuat karyawan lebih fokus dan tidak mudah terpengaruh oleh ketidakpastian. Kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab juga menjadi keunggulan, karena karyawan memahami secara jelas tugas yang harus mereka jalankan tanpa kebingungan atau diskusi panjang yang dapat menghambat produktivitas.²¹

Pemimpin otoriter memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dengan menerapkan kontrol ketat terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan yang lebih intensif, kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalisir. Disiplin yang diterapkan dalam sistem kerja menciptakan lingkungan yang lebih tertib dan efisien. Selain itu, kepemimpinan otoriter memberikan stabilitas dalam organisasi, karena pemimpin memiliki kendali penuh terhadap arah dan kebijakan yang diambil. Minimnya perbedaan pendapat dalam proses pengambilan keputusan membuat perusahaan atau organisasi tetap berjalan dalam jalur yang telah ditetapkan tanpa gangguan berarti.²²

Salah satu keunggulan utama dari kepemimpinan otoriter adalah kemampuannya dalam mempercepat proses pengambilan keputusan. Pemimpin tidak perlu melalui musyawarah panjang atau mencari konsensus dari banyak pihak, sehingga keputusan dapat dibuat dan diterapkan dengan cepat.²³ Hal ini sangat bermanfaat dalam situasi krisis atau keadaan yang membutuhkan tindakan segera. Dalam kondisi darurat seperti bencana alam atau konflik militer, kepemimpinan otoriter lebih efektif dibandingkan sistem yang demokratis karena memastikan kepatuhan penuh dari anggota organisasi tanpa adanya hambatan dari perdebatan internal.²⁴

Kepemimpinan otoriter juga mengurangi potensi konflik internal dalam organisasi. Dengan

²⁰ Ahmad Azmy, *TEORI DAN DASAR KEPEMIMPINAN, Sustainability (Switzerland)*, vol. 11 (Makassar: MItra Ilmu, 2021).

²¹ Irma Wati, Henny Welsa, and Gendro Wiyono, "ANALISA GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, KESEJAHTERAAN KARYAWAN, SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta)," *Upajiwana Dewantara* 5, no. 1 (2021): 33–41.

²² Ibid.

²³ Kepuasan Karyawan and D A N Partisipasi Kerja, "Jurnal Artha Satya Dharma" 17, no. 2 (2024): 1–13.

²⁴ Ulvia Fadilah, "Kepemimpinan Otokratis, and Kepemimpinan Demokratis, "GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS VS DEMOKRATIS STUDI KASUS Publik, Khususnya Di Tingkat Pemerintah Daerah Yang Bertanggung Jawab Langsung Atas Kebutuhan Otokratis Dan Demokratis Terhadap Pengambilan Kebijakan Publik Di Lingkungan Pemerintah" 01, no. 01 (2024): 58–66.

adanya sistem kepemimpinan yang tegas, kemungkinan terjadi perselisihan antar anggota tim atau karyawan dapat diminimalisir. Keputusan yang bersifat mutlak menghindarkan organisasi dari perdebatan berkepanjangan yang dapat menghambat kinerja. Stabilitas organisasi terjaga karena semua anggota memahami hierarki dan mengikuti arahan yang diberikan tanpa menimbulkan perpecahan. Meskipun kepemimpinan otoriter sering dikritik karena kurangnya fleksibilitas dan minimnya keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, dalam beberapa situasi gaya ini dapat memberikan manfaat yang signifikan. Kedisiplinan yang tinggi, kejelasan peran, serta efisiensi dalam proses pengambilan keputusan menjadikan gaya kepemimpinan ini berhasil dalam organisasi yang membutuhkan kontrol ketat, seperti perusahaan dengan struktur hierarkis kuat, institusi militer, serta situasi krisis.²⁵ Namun, agar kepemimpinan otoriter dapat berjalan secara optimal tanpa menimbulkan dampak negatif, pemimpin tetap perlu mempertimbangkan fleksibilitas dalam menghadapi berbagai situasi serta mendengarkan masukan dari bawahan dalam kondisi tertentu.

Kelebihan Kepemimpinan Otoriter

Gaya otoriter tergolong sebagai salah satu model kepemimpinan yang ditandai dengan kontrol penuh dari pemimpin terhadap bawahannya. Dalam model ini, pemimpin memiliki wewenang mutlak dalam mengambil keputusan dan mengatur jalannya organisasi atau kelompok²⁶. Kepemimpinan otoriter dapat memberikan efektivitas dalam kondisi tertentu, terutama saat menghadapi situasi darurat atau ketika diperlukan keputusan yang cepat. Beberapa manfaat dari pendekatan kepemimpinan ini meliputi efisiensi dalam proses pengambilan keputusan, karena pemimpin memiliki kendali penuh tanpa perlu meminta masukan dari anggota tim. Selain itu, kepemimpinan otoriter memungkinkan pemimpin untuk memberikan instruksi yang jelas dan tegas, sehingga mengurangi kemungkinan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Dalam hal disiplin, gaya kepemimpinan ini mampu menegakkan aturan dengan ketat, sehingga dapat mencegah pelanggaran dan memastikan seluruh prosedur berjalan sesuai standar yang ditentukan.

Fokus utama kepemimpinan otoriter adalah pencapaian hasil yang optimal dan efisiensi dalam penyelesaian tugas, sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi atau kelompok kerja. Gaya kepemimpinan ini juga sangat sesuai diterapkan dalam kondisi krisis, di mana pengambilan keputusan yang cepat dan tegas diperlukan untuk menghadapi tantangan dengan efektif. Kejelasan dalam pembagian peran dan tanggung jawab menjadi keunggulan lain dari kepemimpinan otoriter, karena pemimpin menetapkan tugas secara eksplisit, sehingga dapat mencegah ketidaksesuaian atau tumpang tindih dalam pekerjaan. Selain itu, standar kualitas yang tinggi dapat dijaga dengan baik, mengingat pemimpin memiliki kontrol penuh dalam menetapkan serta memastikan pemenuhan standar

²⁵ Citra Ayu Anisa, "Konsep Kepemimpinan Otoriter Dalam Lembaga Pendidikan Di Sekolah Atau Madrasah," *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2020): 155.

²⁶ Irinne Fauz Yusria et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Pada Usia Remaja," *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 4, no. 01 (2020): 67.

kinerja. Dalam kondisi penuh ketidakpastian, kepemimpinan otoriter mampu mengarahkan dengan cara yang jelas dan terstruktur, membantu anggota tim memahami tugas mereka dengan lebih baik. Lebih jauh, pendekatan ini juga dapat meminimalkan risiko dalam pengambilan keputusan, karena seluruh keputusan dikendalikan oleh pemimpin, yang bertanggung jawab penuh dalam memastikan keberhasilan dan menghindari potensi kegagalan.²⁷

Kekurangan Kepemimpinan Otoriter

Dalam beberapa situasi, kepemimpinan otoriter dapat menjadi penghambat bagi kreativitas, motivasi, serta partisipasi anggota tim. Lingkungan kerja yang terlalu terkendali akibat gaya kepemimpinan ini dapat menyebabkan kurangnya inklusivitas, rendahnya inovasi, serta menurunnya tingkat kepuasan kerja di kalangan anggota tim.²⁸ Terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan dalam penerapan kepemimpinan otoriter.

Salah satu kelemahan utama adalah berkurangnya motivasi serta keterlibatan anggota tim. Dalam sistem kepemimpinan yang terlalu otoriter, individu cenderung merasa tidak dihargai dan kehilangan kendali atas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat kerja. Selain itu, keterbatasan dalam pengembangan karyawan menjadi masalah lain yang muncul, karena kurangnya kesempatan untuk belajar, meningkatkan keterampilan, atau mengambil inisiatif dalam lingkungan yang sangat terstruktur.²⁹ Inovasi dan kreativitas juga dapat terhambat dalam kepemimpinan otoriter, karena anggota tim merasa tidak bebas untuk menyampaikan gagasan baru atau melakukan eksperimen. Keputusan yang hanya bergantung pada satu individu tanpa mempertimbangkan berbagai sudut pandang dari anggota tim sering kali menghasilkan solusi yang kurang inovatif. Selain itu, hubungan kerja dapat menjadi tegang akibat kurangnya ruang bagi anggota tim untuk mengekspresikan pendapat atau memperjuangkan kepentingan mereka.³⁰

Gaya kepemimpinan otoriter juga berpotensi menurunkan kepuasan kerja, karena minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta terbatasnya otonomi dalam bekerja. Kurangnya fleksibilitas dalam menghadapi perubahan menjadi kendala lain, mengingat pemimpin otoriter cenderung tidak melibatkan tim dalam menyusun strategi atau mencari solusi atas permasalahan yang tidak terduga. Efisiensi sumber daya juga dapat terganggu, karena keputusan yang dibuat secara sepihak oleh pemimpin mungkin tidak mempertimbangkan masukan dari anggota tim yang memiliki wawasan lebih mendalam dalam bidang tertentu. Akibatnya, organisasi bisa mengalami pemborosan waktu dan tenaga dalam implementasi keputusan yang kurang tepat. Selain itu, aturan yang terlalu

²⁷ Anna Wulandari Heru Mulyanto, *KEPEMIMPINAN* (Jawa Barat: PT Kimshafi Alung Cipta, 2024).

²⁸ Shanzey Nasra and Rizky Nanda, "Menginvestigasi Dampak Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Industri Perhotelan : Sebuah Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi" (2023).

²⁹ Faurelia Audina Wardana, Putri Pebri Antari, and Nindya Kartika Kusmayati, "Pengaruh Pemimpin Otokratis Dalam Suatu Organisasi Terhadap Gen Z" 8, no. 3 (2024): 436–446.

³⁰ Sri Wahyuni et al., "Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan," *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 123–130.

ketat dapat menimbulkan perlawanan atau resistensi dari anggota tim, yang justru dapat menghambat efektivitas kepemimpinan.³¹

Kepemimpinan otoriter juga membatasi pengembangan keterampilan kolaboratif serta kepemimpinan dalam tim, karena individu tidak diberi ruang dalam proses pengambilan keputusan atau bekerja sama secara aktif. Hal ini diperparah dengan kurangnya perhatian terhadap kebutuhan dan preferensi individu, yang dapat berdampak pada rendahnya pengembangan karyawan secara personal. Dalam jangka panjang, tipe kepemimpinan ini dapat menciptakan ketergantungan yang berlebihan pada satu pemimpin. Jika pemimpin tersebut mengalami kendala atau meninggalkan organisasi, tim atau organisasi bisa mengalami kesulitan dalam beradaptasi. Selain itu, anggota tim cenderung tidak memiliki rasa otonomi atau kemandirian dalam bekerja, karena seluruh keputusan dan instruksi berasal dari pemimpin tanpa ada ruang bagi mereka untuk mengambil inisiatif sendiri.³²

Tokoh Sekuler dengan Kepemimpinan Otoriter

Adolf Hitler (1889–1945) adalah pemimpin Jerman Nazi yang berkuasa dari 1933 hingga 1945. Ia mendirikan rezim totaliter dengan ideologi fasisme dan supremasi ras, yang menyebabkan Perang Dunia II dan Holocaust.³³ Kepemimpinan otoriter Adolf Hitler sangat menonjol dalam sejarah dunia. Ia memimpin Jerman dengan sistem pemerintahan yang totaliter, di mana semua keputusan dan kebijakan berada di bawah kendalinya tanpa ruang untuk oposisi. Hitler menganggap negara sebagai milik pribadinya dan menyamakan tujuan pribadinya dengan tujuan negara. Ia menggunakan propaganda secara masif untuk membentuk citra dirinya sebagai pemimpin yang kuat dan tak tergantikan.

Kepemimpinannya ditandai dengan kontrol mutlak terhadap militer, politik, dan ekonomi. Ia tidak mentoleransi perbedaan pendapat, dan siapa pun yang menentang rezimnya akan disingkirkan dengan kekerasan, termasuk eksekusi dan penghapusan kelompok tertentu yang dianggap sebagai ancaman. Hitler juga menerapkan gaya kepemimpinan yang hierarkis dan sentralistis, di mana bawahan hanya berfungsi sebagai pelaksana perintah tanpa diberi kebebasan untuk berpikir kritis. Keputusan-keputusan strategis diambil secara sepihak, dan rakyat Jerman diarahkan untuk tunduk sepenuhnya pada kepemimpinannya melalui propaganda dan kebijakan yang represif.³⁴

Pandangan Alkitab Terhadap Kepemimpinan Otoriter

Salah satu tokoh kepemimpinan otoriter dalam Alkitab adalah Raja Firaun. Raja Firaun

³¹ Fani Dwi Fatikasari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Xyz Di Kecamatan Pomalaa,” *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen* 8, no. 1 (2024): 347–363.

³² Heru Mulyanto, *KEPEMIMPINAN*.

³³ Tuomo Takala and Tommi Auvinen, “The Power of Leadership Storytelling: Case of Adolf Hitler,” *Tamara - Journal for Critical Organization Inquiry* 14, no. 1 (2016): 21–34.

³⁴ Ari Kusuma Wardhani, “Adolf Hitler: Sebuah Analisis Tipe Kepemimpinan,” *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 2015.

menunjukkan kepemimpinan otoriter ketika Tuhan mengurus Musa membebaskan bangsa Israel.³⁵ Kepemimpinan Firaun dalam kisah keluaran bangsa Israel dari Mesir menggambarkan model otoritarianisme absolut yang menekankan dominasi tunggal pemimpin tanpa keterlibatan partisipatif dari rakyat atau penasehat. Sebagai raja Mesir, Firaun mengendalikan seluruh aspek kehidupan sosial, politik, dan ekonomi bangsanya, termasuk memperbudak dan menindas bangsa Israel secara sistematis. Keputusan-keputusan yang diambilnya bersifat sepihak, tidak mempertimbangkan aspirasi rakyat, serta bertumpu pada logika kekuasaan dan rasa takut akan kehilangan kendali. Dalam struktur hierarkis Mesir kuno, perintah Firaun tidak dapat dibantah, bahkan ketika kebijakannya menimbulkan penderitaan besar.³⁶

Kekuasaan Firaun tidak hanya tampak dalam bentuk eksploitasi tenaga kerja terhadap bangsa Israel, tetapi juga dalam tindakan radikal seperti memerintahkan pembunuhan bayi laki-laki Israel guna mengendalikan pertumbuhan populasi.³⁷ Tindakan ini mencerminkan pendekatan yang represif dan tidak berperikemanusiaan, di mana nilai-nilai etis dan hak hidup diabaikan demi mempertahankan stabilitas kekuasaan. Selain itu, penolakannya yang keras terhadap permintaan Musa dan Harun untuk membebaskan bangsa Israel menunjukkan ketidaksediaan untuk melakukan evaluasi terhadap kebenaran dan tanda-tanda ilahi yang nyata. Kekakuan sikapnya mengindikasikan sikap keras hati, yang dalam narasi teologis disebut sebagai simbol pemberontakan terhadap kehendak Allah.³⁸

Kepemimpinan Firaun juga menunjukkan ketidakefektifan dalam pengelolaan krisis. Ketika Mesir dilanda sepuluh tulah sebagai akibat dari penolakannya terhadap tuntutan Tuhan melalui Musa, Firaun tetap bersikukuh mempertahankan keputusan awalnya, bahkan ketika rakyat dan negerinya mengalami kehancuran. Ini merupakan bentuk kegagalan dalam menyesuaikan kebijakan terhadap realitas yang berubah, serta menunjukkan keterputusan antara pemimpin dan penderitaan rakyatnya.³⁹ Alih-alih melakukan refleksi atau koreksi diri, Firaun menanggapi krisis dengan respons defensif dan penuh kekerasan. Kegagalan Firaun berpuncak ketika ia akhirnya mengizinkan bangsa Israel pergi, tetapi kemudian menarik kembali keputusannya dan mengejar mereka, yang berujung pada kehancuran pasukannya di Laut Teberau.⁴⁰ Peristiwa ini menandai dampak paling tragis dari gaya kepemimpinan otoriter yang arogan, tertutup, dan menolak kebenaran. Kepemimpinannya, yang didasarkan pada dominasi mutlak tanpa kepekaan terhadap kehendak Tuhan dan nilai kemanusiaan,

³⁵Adi Suhenra Sigirow, "Kepemimpinan Musa Sebagai Pedoman Bagi Pemimpin Rohani Di Gereja Masa Kini," *Illuminate* Vol 6, No 1, Jun 2023 (71-90) (2023): 75–76.

³⁶ Kisah Firaun et al., "Jurnal Kepemimpinan Kristen Terapan MEMBUAT KEKUATAN SEORANG PEMIMPIN" 13, no. 2 (2019): 10–17.

³⁷ M Abdul Khaliq Hasan et al., "Kisah Exodus Bani Israil Sebagai," *Jurnal Kadesi* 1, no. 1 (2019): 156–185.

³⁸ Anon Dwi Saputro and Paulus Kunto Baskoro, "Allah Berperan Di Belakang Layar Dalam Penderitaan Orang Percaya," *Sanctum Domine: Jurnal Teologi* 12, no. 2 (2023): 133–152.

³⁹ Jefri Andri Saputra, "Studi Cross-Textual Reading Terhadap Kisah Musa Dan Panglima To Dilaling Khusus Di Sulawesi Barat, Tepatnya Tahun 2017, Ketua DPRD Dan Tiga Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Sulawesi Barat Tahun Rakyat . Menyikapi Kondisi Ini , Penulis Men" 14, no. 2 (2024): 157–180.

⁴⁰ Magel Haens Sianipar, "Tuhan Menyelamatkan Umat-Nya Di Laut Teberau : Tafsir Historis Kritis," *LOGIA: Jurnal Teologi Pentakosta* 5, no. 2 (2024): 1–23.

tidak hanya gagal mencapai stabilitas nasional, tetapi juga menghancurkan dirinya sendiri beserta bangsanya.

Dalam Injil Markus 10:43-44, Yesus memberikan pemaknaan baru mengenai peran dan makna kepemimpinan. Hal ini terlihat ketika Yakobus dan Yohanes menyampaikan keinginan mereka untuk ditempatkan di posisi istimewa mendampingi Yesus di kedua sisinya dalam kemuliaan-Nya. Permintaan ini mencerminkan pandangan mereka yang masih dipengaruhi oleh ambisi dan hasrat untuk berkuasa, mirip dengan cara para pemimpin dunia memahami dan menjalankan kekuasaan. Yesus menanggapi permintaan mereka dengan mengajarkan bahwa jika ada yang ingin menjadi yang terbesar, maka ia harus bersedia menjadi pelayan, dan siapa pun yang ingin menjadi yang terkemuka harus rela menjadi hamba bagi semua. Pernyataan ini bukan hanya teguran terhadap Yakobus dan Yohanes, tetapi juga merupakan kritik terhadap sistem kepemimpinan saat itu yang bersifat otoriter. Yesus mengungkapkan bahwa para penguasa dunia cenderung memerintah dengan kekerasan dan memaksakan kuasa atas rakyatnya (Markus 10:42). Dalam hal ini, Yesus menolak model kepemimpinan yang menindas dan mendominasi. Ia justru memperkenalkan konsep kepemimpinan yang melayani, di mana pemimpin tidak menempatkan dirinya lebih tinggi dari orang-orang yang dipimpinnya, melainkan menjadi pelayan dan hamba bagi mereka.⁴¹ Melalui pernyataan ini, kepemimpinan yang otoriter yakni kepemimpinan yang menekan, memaksakan kehendak, dan berfokus pada keuntungan pribadi. Bagi Yesus, menjadi pemimpin bukanlah tentang mencari kedudukan atau kehormatan, tetapi tentang memiliki sikap rendah hati dan rela berkorban. Seorang pemimpin tidak seharusnya memandang dirinya lebih unggul dibanding orang lain, tetapi harus bersedia melayani mereka.

Pandangan ini juga muncul dalam bagian lain dari Alkitab. Misalnya, dalam Yehezkiel 34:2-4, Tuhan mengkritik para pemimpin Israel yang digambarkan sebagai gembala yang mengabaikan kawanannya dan hanya memperhatikan kepentingan pribadi. Sementara itu, dalam 1 Petrus 5: 2-3, para penatua gereja diajak untuk menggembalakan umat Allah dengan kasih dan keteladanan, bukan dengan sikap otoriter. Kepemimpinan Yesus adalah kepemimpinan yang inklusif, mengutamakan kesejahteraan orang lain, dan didasarkan pada kasih serta kesediaan untuk berkorban.⁴² Seorang gembala harus bersifat mengayomi bukan untuk menguasai. Keinginan pemimpin untuk menguasai dan selalu ingin memaksakan kehendak merupakan tindakan yang sombong dan angkuh.⁴³ Yesus menolak gaya kepemimpinan yang menindas sebagaimana yang dilakukan oleh para penguasa dunia. Dalam Lukas 22:25-26, Ia menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus bersikap seperti seorang pelayan yang lebih mementingkan kepentingan sesama dibandingkan kepentingan

⁴¹ Rachel Iwamony, "Kepemimpinan Hamba," *Spiritualitas Pro-Hidup: Buku Penghormatan 70 Tahun Pdt. (Em.) Dr. IWJ Hendriks* (2017): 91–111.

⁴² Heliyanti Kalintabu and Royke Lantupa Kumowal, "Kepemimpinan Yesus Sebagai Model Bagi Pemimpin Kristen Di Sekolah Tinggi Teologi," *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (2023): 63–81.

⁴³ Josep Lumbantoran and Adi Suhenra Sigi, "Prinsip Pengembalaan Berdasarkan 1 Petrus 5:1-4 Dan Implikasinya Bagi Pelayan Gembala Masa Kini," *Jurnal Budi Pekerti Agama Kristen dan Katolik* 2, no. 1 (March 14, 2024): 177–191.

pribadi. Pemimpin sejati bukanlah mereka yang memaksakan kehendak, melainkan mereka yang membimbing dengan kelembutan dan memberikan teladan dalam integritas dan kasih.⁴⁴ Untuk itu, sejak awal motivasi pemimpin tidak boleh ingin menguasai dan mengendalikan sesuka hatinya, melainkan keinginan untuk menjadi pelayan.⁴⁵

Dengan demikian, kepemimpinan otoriter yang menekan dan menindas tidak sesuai dengan prinsip Alkitab. Yesus sendiri telah memberikan teladan kepemimpinan yang ideal, yaitu kepemimpinan yang melayani, mengutamakan kepentingan bersama, dan membimbing dengan kasih. Seorang pemimpin Kristen sejati bukan hanya memiliki otoritas, tetapi juga memiliki hati yang melayani dan bersedia berkorban demi kebaikan orang-orang yang dipimpinnya.⁴⁶ Oleh karena itu, kepemimpinan yang berlandaskan kasih, keadilan, dan integritas harus menjadi pedoman bagi setiap pemimpin, baik dalam konteks gerejawi, pendidikan, maupun pemerintah.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang berpusat pada kekuasaan mutlak seorang pemimpin dalam mengambil keputusan, mengatur kebijakan, serta mengendalikan seluruh proses organisasi tanpa melibatkan partisipasi bawahan. Ciri utamanya meliputi dominasi tunggal, minimnya transparansi, penilaian subjektif, hingga sikap konservatif dan eksklusif. Meski sering dianggap kaku dan mengekang, gaya ini memiliki manfaat dalam situasi krisis atau lingkungan kerja yang membutuhkan ketegasan, disiplin, dan efisiensi tinggi. Namun, kelemahan utamanya terletak pada terhambatnya kreativitas, motivasi, dan partisipasi bawahan, serta potensi konflik internal dan ketergantungan berlebihan pada pemimpin tunggal. Dalam pandangan Alkitab, Tuhan menentang kepemimpinan yang bersifat menekan dan menindas.

Referensi

- Abdul Khaliq Hasan, M, Syamsul Hidayat, Eko Nursalim, Iskandar Iskandar, Suriawan Surna, Aji Suseno, Paul Kristiyono, et al. "Kisah Exodus Bani Israil Sebagai." *Jurnal Kadesi* 1, no. 1 (2019): 156–185.
- Anisa, Citra Ayu. "Konsep Kepemimpinan Otoriter Dalam Lembaga Pendidikan Di Sekolah Atau Madrasah." *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2020): 155.
- Ari Kusuma Wardhani. "Adolf Hitler: Sebuah Analisis Tipe Kepemimpinan." *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 2015.

⁴⁴ Ibelala Gea, "Kepemimpinan Yesus Teladan Pemimpin Masa Kini," *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik dan Agama* 3, no. 2 (2020): 29–40.

⁴⁵ Adi Suhenra Sigiro, "Motivasi Menjadi Pemimpin Gereja Yang Alkitabiah," *The Messenger: Jurnal Teologi dan Pendidikan* 4, no. 2 (2023): 102–113.

⁴⁶ Jondris Saosang Devina Siar 1, Tesalonika Aror, Agita Kaehe, "Melayani Dengan Hati : Esensi Kepemimpinan Kristen Yang Sejati," *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 4, no. 1 (2024): 25–32.

- Ariska, Febriana Nur, Suci Utami Wikaningtyas, and Dwi Novitasari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Cat Lancar." *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 4, no. 2 (2024): 528–540.
- Azmy, Ahmad. *TEORI DAN DASAR KEPEMIMPINAN. Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11. Makassar: MItra Ilmu, 2021.
- Devi Mayasari, Widodo Widodo, Harsono Teguh, Bambang Karnain, and Sugiharto Sugiharto. "Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Asuransi Asoka Mas Surabaya." *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi* 3, no. 1 (2024): 123–145.
- Devina Siar 1, Tesalonika Aror, Agita Kaehe, Jondris Saosang. "Melayani Dengan Hati: Esensi Kepemimpinan Kristen Yang Sejati." *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 4, no. 1 (2024): 25–32.
- Evans Alderton Sihaloho, Rosita Manawari Girsang, and Darwin Damanik. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar." *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 11, no. 2 (2024): 47–66.
- Fadilah, Ulvia, Kepemimpinan Otokratis, and Kepemimpinan Demokratis. "GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS VS DEMOKRATIS STUDI KASUS Publik , Khususnya Di Tingkat Pemerintah Daerah Yang Bertanggung Jawab Langsung Atas Kebutuhan Otokratis Dan Demokratis Terhadap Pengambilan Kebijakan Publik Di Lingkungan Pemerintah" 01, no. 01 (2024): 58–66.
- Fatikasari, Fani Dwi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Xyz Di Kecamatan Pomalaa." *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen* 8, no. 1 (2024): 347–363.
- Firaun, Kisah, Kekuatan Pengambilan, Keputusan Seorang, Priscilla J Dubose-wood, and Kisah Firaun Keputusannya-. "Jurnal Kepemimpinan Kristen Terapan MEMBUAT KEKUATAN SEORANG PEMIMPIN" 13, no. 2 (2019): 10–17.
- Gea, Ibelala. "Kepemimpinan Yesus Teladan Pemimpin Masa Kini." *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik dan Agama* 3, no. 2 (2020): 29–40.
- Gonzales, Odie Akbar, Aidin Berlyan Rofianto, and Nindya Kartika Kusmayati. "KARYAWAN DAN ORGANISASI" 8, no. 4 (2024): 184–195.
- Hamid, Djambur. "(Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)." *Administrasi Bisnis (JAB)* 42, no. 1 (2017): 189–198.
- Heru Mulyanto, Anna Wulandari. *KEPEMIMPINAN. Jawa Barat: PT Kimshafi Alung Cipta*, 2024.
- Iwamony, Rachel. "Kepemimpinan Hamba." *Spiritualitas Pro-Hidup: Buku Penghormatan 70 Tahun Pdt. (Em.) Dr. IWJ Hendriks* (2017): 91–111.
- Josep Lumbantoruan and Adi Suhenra Sigi. "Prinsip Pengembalaan Berdasarkan 1 Petrus 5:1-4 Dan Implikasinya Bagi Pelayan Gembala Masa Kini." *Jurnal Budi Pekerti Agama Kristen dan Katolik* 2, no. 1 (March 14, 2024): 118–133.
- Kalintabu, Heliyanti, and Royke Lantupa Kumowal. "Kepemimpinan Yesus Sebagai Model Bagi Pemimpin Kristen Di Sekolah Tinggi Teologi." *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (2023): 63–81.
- Karyawan, Kepuasan, and D A N Partisipasi Kerja. "Jurnal Artha Satya Dharma" 17, no. 2 (2024): 1–13.
- Mattayang, Besse. "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting* 2, no. 2 (2019): 45.
- Muntatsiroh, Addurorul, and Suswati Hendriani. "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi." *Jurnal Economic Edu* 4, no. 2 (2024): 172–178.

- Nasra, Shanzey, and Rizky Nanda. "Menginvestigasi Dampak Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Industri Perhotelan : Sebuah Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi" (2023).
- Non, Kerja, Fisik Terhadap, Kepuasan Kerja, and Pada Pt. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. x" 7 (2024): 10731–10741.
- Ony, J. G. "Kepemimpinan Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis ((Studi Pada Industri Kecil Dan Menengah Kuliner Khas Palembang)." In Seminar dan Konferensi Nasional IDEC., no. 2014 (2019): 2–3.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, KEDISCIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PT. SEPTIAN SUKSES SELALU DI PURWOREJO." *Journal GEEJ* 7, no. 2 (2020): 83–93.
- Pratama, Christian Yogi. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS TERHADAP KEPUASAN KERJA." *Journal of Social and Industrial Psychology* 1, no. 2 (2012): 22–27.
- Santoso, Seger, Tanti Sugiharti, Eri Kusnanto, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, and Kasih Bangsa. "Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan," no. April (2025).
- Saputra, Jefri Andri. "Studi Cross-Textual Reading Terhadap Kisah Musa Dan Panglima To Dilaling Khusus Di Sulawesi Barat , Tepatnya Tahun 2017 , Ketua DPRD Dan Tiga Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Sulawesi Barat Tahun Rakyat . Menyikapi Kondisi Ini , Penulis Men" 14, no. 2 (2024): 157–180.
- Saputro, Anon Dwi, and Paulus Kunto Baskoro. "Allah Berperan Di Belakang Layar Dalam Penderitaan Orang Percaya." *Sanctum Domine: Jurnal Teologi* 12, no. 2 (2023): 133–152.
- Sari, Fhidiana, Bunga Nurjannah Gea, Syahida Tahniah, and Wiranti Utami Panjaitan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai : Literatur Review The Influence of Authoritarian Leadership Style on the Level of Work Stress in Employees : Literature Review" 7, no. 12 (2024): 4865–4871.
- Sari, Herlinda Maya Kumala. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi X Di Kediri." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2, no. 1 (2016): 15–30.
- . "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar." *Prosiding seminar Nasional Ekonomi & Bisnis* 0 (2016): 179–190.
- Sianipar, Magel Haens. "Tuhan Menyelamatkan Umat-Nya Di Laut Teberau : Tafsir Historis Kritis." *LOGIA: Jurnal Teologi Pentakosta* 5, no. 2 (2024): 1–23.
- Sigiro, Adi Suhenra. "Kepemimpinan Musa Sebagai Pedoman Bagi Pemimpin Rohani Di Gereja Masa Kini." *Illuminate Vol 6, No 1, Jun 2023 (71-90)* (2023).
- . "Motivasi Menjadi Pemimpin Gereja Yang Alkitabiah." *The Messenger: Jurnal Teologi dan Pendidikan* 4, no. 2 (2023): 102–113.
- Sigiro, Adi Suhenra, and Putri Yulia Br Berutu. "Relevansi Etika Komunikasi Bagi Pemimpin Gereja." *Jurnal Pendidikan Agama dan Teologi* 2, no. 1 Maret (2024): 197–206.
- Situmorang, Meditatio, Grecetinovitria Merliana Butar-butar, Adi Suhenra Sigiro, Seri Antonius Tarigan, and Arju Priandi Silalahi. "Hospitalitas Kepemimpinan Kristen: Analisis Kepemimpinan Yesus dalam Injil Lukas." *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 9, no. 2 (March 24, 2025): 977–989.
- Takala, Tuomo, and Tommi Auvinen. "The Power of Leadership Storytelling: Case of Adolf Hitler."

Tamara - Journal for Critical Organization Inquiry 14, no. 1 (2016): 21–34.

Wahyuni, Sri, Sukatin Sukatin, Inda Nur Fadilah, and Winda Astri. "Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan." *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 123–130.

Wardana, Faurelia Audina, Putri Pebri Antari, and Nindya Kartika Kusmayati. "Pengaruh Pemimpin Otokratis Dalam Suatu Organisasi Terhadap Gen Z" 8, no. 3 (2024): 436–446.

Wati, Irma, Henny Welsa, and Gendro Wiyono. "ANALISA GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, KESEJAHTERAAN KARYAWAN, SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta)." *Upajiwa Dewantara* 5, no. 1 (2021): 33–41.

Yusria, Irinne Fauz, Dinda Putri Halilintar, Muslimah Paxia Ilyas, and Nur Qolbiyah Kholisoh. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Pada Usia Remaja." *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 4, no. 01 (2020): 67.