

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA KORPS BRIMOB POLRI

Oleh:

Mohammad Bagus Kurniawan  
Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian

Jalan Tirtayasa Raya No.6, Kebayoran Baru, RT.9/RW.4, Melawai, RT.9/RW.4, Melawai,  
Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12160

Email: iwandurox@gmail.com

### *Abstract*

*This research was conducted to examine the influence of leadership styles that focus on autocratic leadership styles, transactional leadership styles, and organizational culture on job satisfaction of members of the Police Mobile Brigade Corps. The focus of the study in this research is to members of Brimob, considering that the role of Brimob is very important and strategic in supporting the main duties of the Police in the field of maintaining security and order, so that the positive behavior and attitudes of Brimob members in carrying out their duties in the field are strongly influenced by job satisfaction of organizational members.*

*The success of Brimob's main duties is largely determined by the quality of human resources as the most important asset in the organization, so it can be interpreted that all Brimob members need job satisfaction so that they can carry out their duties properly.*

**Keywords:** *Leadership Style; Transactional; Autocratic; Organizational Culture, Job Satisfaction; Brimob.*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan yang berfokus kepada gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota Korps Brimob Polri. Fokus kajian dalam penelitian ini kepada anggota Brimob mengingat peran Brimob sangatlah penting dan strategis di dalam mendukung tugas pokok Polri dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban, sehingga perilaku dan sikap positif anggota Brimob di dalam melaksanakan tugas dilapangan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja anggota organisasi.

Keberhasilan tugas pokok Brimob sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia sebagai aset yang paling penting dalam organisasi, sehingga dapat dimaknai bahwa seluruh anggota Brimob membutuhkan kepuasan kerja agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Transaksional; Otokratis ; Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja; Brimob.

### **1. PENDAHULUAN**

Anggota Brimob adalah aset sumber daya manusia Polri yang strategis dimana kepuasan kerja yang dirasakan anggota dari organisasi sangat berpengaruh dan berdampak terhadap kinerja individu dan organisasi. Secara akademis, kepuasan kerja telah mendapat perhatian dalam

manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi karena kepuasan kerja dijadikan sebagai salah satu indikator penting dalam efektivitas praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi (Stephen Robbin, 2008).

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja anggota organisasi merupakan salah satu indikator efektivitas praktek manajemen sumber daya manusia. Anggota Korps Brimob banyak melakukan tugas dukungan terhadap operasional Polri dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban sehingga perilaku dan sikap melayani masyarakat secara professional dan manusiawi menjadi penting bagi membangun citra kepolisian.

Sikap dan perilaku melayani masyarakat dalam demokratis memerlukan sikap yang tidak mengedepankan kekerasan dan brutalisme sehingga kepuasan kerja anggota pada organisasi perlu di bangun dan dikembangkan agar anggota juga bersikap dan berperilaku positif dari dampak kepuasan kerja tersebut.

Rasionalitas memfokuskan kepada penelitian Korps Brimob Polri secara praktis karena Korps Brimob merupakan bagian dari Satuan pelaksana pada tingkat Mabes Polri. Brimob merupakan bagian integral Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam undang-undang no 2 tahun 2002, yang memiliki tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan masyarakat. Khusus dalam tugas yang

berkadar dan berintensitas tinggi dibebankan kepada Korps Brimob.

Hal tersebut sejalan dengan yang tertuang dalam peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) No. 21 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Markas Besar Polri pada Lampiran "S" mengenai uraian tugas Korps Brimob yaitu " Korps Brimob Polri bertugas menyelenggarakan pembinaan keamanan khususnya yang berkenaan dengan penanganan gangguan keamanan yang berintensitas tinggi dalam rangka penegakkan keamanan dalam negeri".

Korps Brigade Mobil atau lazimnya disebut Brimob mempunyai peran yang khusus dibandingkan fungsi Kepolisian lainnya, sebagai mana tertuang dalam buku Postur Brimob yaitu melaksanakan dan mengerahkan kekuatan Brimob guna menanggulangi gangguan kamtibmas berkadar tinggi, utamanya kerusakan massa, kejahatan terorganisir, senjata api, bom, bahan kimia, biologi dan radioaktif. Bersama-sama dengan unsur Kepolisian lainnya mewujudkan tertib hukum dan serta Kamtibmas. Adapun peran Korps Brimob yaitu berperan membantu fungsi kepolisian lainnya; melengkapi operasi kepolisian kewilayahan yang dilakukan bersamaan dengan fungsi polisi lainnya; melindungi anggota unit Polisi lainnya serta warga sipil yang berada di bawah

ancaman; memperkuat fungsi kepolisian lainnya dalam pelaksanaan tugas operasional daerah; dan menggantikan dan menangani tugas-tugas Kepolisian kewilayahan apabila situasi atau sasaran sudah mengarah ke kejahatan berkadat tinggi. Dalam peran Brimob tersebut harus siap bertugas setiap saat dalam rangka mengemban tanggung jawab tugas pokoknya menjaga keamanan dan ketertiban wilayah hukum Republik Indonesia.

Korps Brimob Polri dalam menjalankan tugasnya dituntut selalu siap dalam memberikan bantuan kepada satuan kewilayahan yang membutuhkan termasuk penanganan daerah rawan konflik bersenjata dan terorisme seperti Papua, Poso dan Aceh. Dengan tugas pokok yang mencakup seluruh wilayah NKRI dengan segala resiko tugasnya, tentunya gaya kepemimpinan yang tepat dapat sebagai sarana budaya organisasi anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah sangat penting dan berpengaruh pada satuan ini terhadap kepuasan kerja anggota yang diasumsikan dapat lebih ditingkatkan.

Sebagaimana diketahui sebuah organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status

perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Istilah sumber daya manusia (human resources) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi itu sendiri. Aspek lain dalam sumber daya manusia yang juga sangat berkaitan dengan keberhasilan sebuah organisasi adalah kepemimpinan, tanpa seorang pemimpin sebuah organisasi tidak dapat memenuhi tujuannya, karena pemimpin akan mengarahkan dan membawa karyawan menuju tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin, karena gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawannya. Dengan demikian peran pemimpin dalam organisasi sangat penting.

Selain gaya kepemimpinan ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi. Dengan membentuk suatu budaya organisasi yang tepat maka akan

mendorong kepuasan kerja yang lebih baik dan pada akhirnya akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seseorang adalah melakukan hal yang penting, apresiasi secara penuh, perasaan memiliki sesuatu, keamanan kerja, upah yang layak, adanya promosi dan karir dalam organisasi, kondisi kerja yang baik dan loyalitas.

Penelitian ini berfokus untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan transaksional serta budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota pada organisasi Korps Brimob Polri. Gaya kepemimpinan otokratis dipilih sebagai salah satu variabel penelitian yang diasumsikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sesuai dengan karakteristik organisasi Korps Brimob yang bersifat pasukan dengan karakteristik garis komando kental dan sangat hirakhis. Begitu juga gaya kepemimpinan transaksional sebagai variabel prediktor yang diasumsikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena gaya kepemimpinan transaksional menekankan kepada orientasi “reward and punishment” yang artinya anggota yang berprestasi dan berkinerja baik akan diberikan penghargaan dan sebaliknya anggota yang kurang berprestasi dan berkinerja baik akan memperoleh sanksi hukuman sesuai

dengan ketentuan yang berlaku. Sesuai dengan hakekat penelitian kuantitatif, penelitian yang dilakukan merupakan konfirmatori terhadap asumsi teori yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja anggota organisasi.

Penelitian ini juga memfokuskan kepada variabel budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai dan norma serta artifak yang dimiliki oleh masing-masing organisasi dan secara teoritik mempengaruhi kepuasan kerja anggota organisasi. Oleh karena itu jika sebuah organisasi tidak memiliki budaya organisasi yang mendukung dengan baik, maka nantinya dalam bekerja juga tidak akan maksimal karena tidak terciptanya budaya saling mendukung antar anggota maupun dari pemimpinnya. Karena sifatnya tersebut, maka untuk memberikan budaya organisasi yang positif seorang supervisor atau pemimpin harus mengetahui dan bersifat peka terhadap faktor-faktor dalam membentuk budaya organisasi yang membangun dalam tim.

Variabel yang ke empat yaitu membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja anggota organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi

dan faktor faktor lainnya. Demikian juga dengan budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Robbins (2006) bahwa setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda dan masing-masing menunjukkan karakteristik kekhususan suatu organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada di Korps Brimob Polri memiliki budaya organisasi tersendiri dan karakteristik yang berbeda dengan satuan wilayah lainnya.

Selanjutnya karakteristik primer dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dipakai sebagai indikator budaya organisasi yang memiliki karakteristik berbeda antara satu dengan lainnya. Tujuh karakteristik primer dari suatu budaya organisasi tersebut yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian.

Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja anggota kepolisian khususnya Brimob. Menurut Robbins (2006), dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* edisi bahasa Indonesia, menyatakan ada 5 (lima) dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan yang menantang,

faktor penghargaan yang adil, faktor kondisi kerja yang mendukung, faktor dukungan rekan kerja, dan faktor kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan. Dari lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja akan diperoleh faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian, sehingga dengan analisis yang tepat akan diperoleh cara dan strategi dalam melakukan peningkatan kepuasan kerja anggota kepolisian.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratis serta gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi kerja terhadap kepuasan kerja anggota Korps Brimob Polri. Kepuasan kerja dalam organisasi Brimob merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung terselenggaranya pelaksanaan tugas operasional dilapangan dengan baik.

Pelaksanaan tugas dilapangan hanya dapat terwujud dengan dukungan anggota dalam kesatuan yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Srtauss dan Sayles (dalam As'ad, 1994) menyatakan kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak mendapat kepuasan kinerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Seorang pegawai akan merasa puas apabila terdapat kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan organisasi (Keith Davis, 1995).

Menurut Porter (1974) pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan dan memberikan kinerja yang tinggi, sedangkan pegawai yang tidak merasa puas akan cenderung memiliki kinerja yang rendah.

Dengan adanya beban tugas Brimob yang harus siap tugas setiap saat dan mencakup seluruh NKRI budaya organisasi yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi sangatlah dibutuhkan, demi kemajuan dan keberhasilan Korps Brimob Polri dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanatkan negara kepada satuan Brimob. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman tingkat kepuasan kerja anggota Brimob menunjukan penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya anggota yang mengusulkan mutasi untuk pindah ke satuan fungsi tugas kepolisian lainnya yang dianggap dapat memberikan kepuasan kerja lebih baik. Hal ini di buktikan data usulan mutasi personel Korp Brimob yang cukup tinggi, dapat diambil contoh dalam tahun 2020 saja sejumlah 200 lebih personel mengusulkan mutasi ke satuan kerja maupun fungsi kepolisian lainnya.

Dari data rekapitulasi pelanggaran Korps Brimob Polri tahun 2019 dan tahun 2020 masih adanya 71 kasus pelanggaran disiplin maupun kode etik termasuk didalamnya pelanggaran disersi yang menempati urutan kedua tertinggi.

Pada variabel kepuasan kerja itu sendiri dianalisis untuk mengetahui tingkat pengaruh dari indikator kepuasan kerja. Pada lokasi dimana penelitian ini dilakukan, masih ada pendapat dan anggapan dari kalangan Perwira yang mengatakan bahwa pola kepemimpinan yang masih harus diterapkan adalah dengan gaya-gaya otoriter. Hal ini dimaksudkan untuk tetap membina dan membiasakan anggota agar tidak mudah putus asa dan selalu siap jika menerima perintah-perintah mendadak untuk melaksanakan tugas dalam lingkup seluruh wilayah Nusantara.

Namun kenyataannya, masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan anggota serta banyaknya pengusulan mutasi dari Korps Brimob kepada fungsi Kepolisian lainnya mengindikasikan bahwa harus ada perubahan pola kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota sehingga untuk peningkatan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas yang akan datang. Dengan situasi yang semakin berkembang dengan segala permasalahannya diiringi perkembangan masyarakat yang makin demokratis, yang pasukan Brimob dituntut untuk profesional, modern dan terpercaya dalam melaksanakan tugas pokoknya.

2. TINJAUAN TEORITIS

Kepustakaan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan beberapa penelitian yang berhubungan dengan variabel yang diteliti :

Tabel 1

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Alat Analisis
1.	Andrie Rondonuwu (2011) (Tesis KIK UI)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Bogor Kota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan transformasional</li> <li>• Budaya organisasi</li> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.</li> <li>• Tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada bidang operasional dengan bidang pembinaan</li> </ul>	Regresi Linier Berganda
2.	Mufidah (2017)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Budaya organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja.</li> </ul>	Cross Sectional

Kepustakaan Konseptual

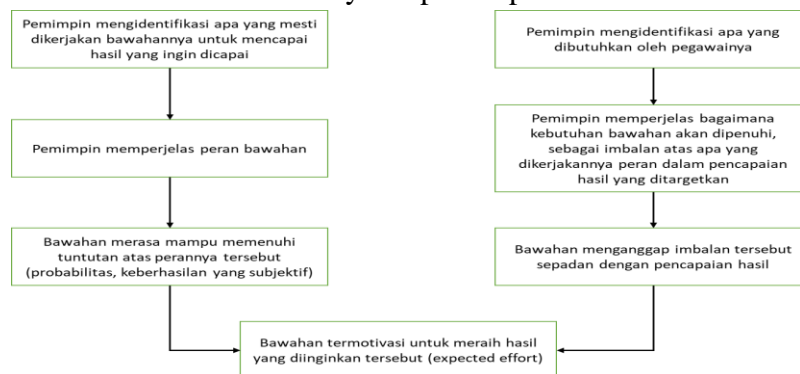
Gaya Kepemimpinan Transaksional

Hoover (1991) dan Leithwood (1992) menjelaskan dengan skematik

model kepemimpinan transaksional sebagaimana ditunjukkan gambar dibawah ini:

Gambar 1

Gaya Kepemimpinan Transaksional



Sumber : Hoover (1991) dan Leithwood (1992) dalam Aan Komariah dan Engkoswara (2011, hlm 191)



Dalam melaksanakan peran kepemimpinan, para pemimpin transaksional percaya bahwa orang cenderung lebih senang diarahkan, menjadi pekerja yang ditentukan prosedurnya dan pemecahan masalahnya daripada harus memikul sendiri tanggung jawab atas segala tindakan dan keputusan yang diambil. Oleh karena itu para bawahan pada iklim transaksi tidak cocok disertai tanggung jawab dalam merancang pekerjaan secara inisiatif atau pekerjaan yang menuntut prakarsa.

Kepemimpinan transaksional juga dipandang *contingent reinforcement* atau dorongan kontingen dalam bentuk *reward dan punishment* yang telah disepakati bersama dalam kontrak kerja yaitu manakala para staf menunjukkan keberhasilan ataupun kemajuan dalam mencapai sasaran target yang diharapkan, mereka mendapatkan *contingent* positif berupa imbalan. Namun apabila staf menunjukkan kinerja sebaliknya yaitu menunjukkan kegagalan atau ditemukan berbagai kesalahan maka dorongan kontingen negatif atau aversif dapat dikenakan berupa hukuman yang juga telah disepakati.

### **Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Kepemimpinan otokratis dapat bermanfaat dalam beberapa kasus, seperti ketika keputusan perlu dibuat dengan cepat tanpa berkonsultasi dengan sekelompok

besar orang. Tidak ada yang bermakna yang dapat dicapai secara efektif ketika jenis gaya kepemimpinan tertentu digunakan. Mamun, Maqsood, Bilal and Baig (2013) berpendapat bahwa selama konflik militer, anggota kelompok sebenarnya lebih menyukai gaya otokratis. Gaya ini memungkinkan staf untuk fokus dalam melakukan tugas tertentu tanpa khawatir membuat keputusan yang rumit dan menjadi sangat terampil dalam melakukan tugas tertentu, yang dapat bermanfaat bagi organisasi.

Kepemimpinan otokratis terkadang bagus, tetapi mungkin ada banyak kesempatan dimana gaya kepemimpinan ini bisa menjadi alasan untuk tidak bertindak dan inilah para pemimpin yang menyalahgunakan penggunaan gaya kepemimpinan otokratis sering dipandang sebagai diktator. Ide-ide inovatif mungkin menghindari organisasi sebagai akibat dari penggunaan gaya otokratis dan ini berasal dari ketidakmampuan staf untuk berkontribusi karena mereka tidak diajak berkonsultasi (Northouse, 2015).

### **Budaya Organisasi**

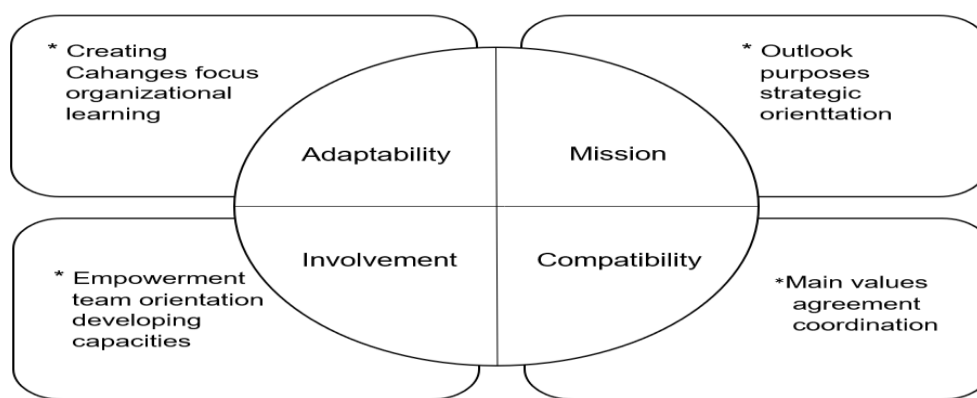
Budaya organisasi merupakan menunjukkan nilai-nilai bersama anggota organisasi dan nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang berdampak terhadap bagaimana anggota organisasi berperilaku. Masing-masing organisasi mempunyai values, symbol, norma, dan kebiasaan



yang bisa saja berubah dan perubahan itu dapat mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Beberapa values dan norma-norma tersebut mempengaruhi anggota organisasi melihat realitas dunia yang ada dan bagaimana pula mereka menanggapi realitas dunia yang mereka lihat di sekitar mereka (Rahimnia dan Alizade, 2008).

Budaya Organisasi menurut Model Denison, pada sekitar tahun 2000 Denison telah melakukan studi tentang inovasi dan budaya yang efektif dan memperkenalkan lima dimensi meliputi : Keterlibatan (*Involvement*); Kesesuaian (*Compatibility*); Adaptasi (*Adaptability*); Misi (*Mission*); dan Fleksibilitas (*Flexible*) yang di ilustrasikan berikut ini.

Gambar 2



Dari gambar tersebut diatas memperlihatkan bahwa kuadran keterlibatan (*involvement*) berkaitan dengan pemberdayaan anggota organisasi, berorientasi tim dan mengembangkan kapasitas organisasi sebagai dimensi budaya organisasi yang efektif dan inovatif. Budaya organisasi menekankan bahwa anggota organisasi harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan mereka di kembangkan untuk mempunyai rasa memiliki organisasi tempat mereka bekerja. Seluruh anggota organisasi harus merasa bahwa mereka merupakan bagian penting dari organisasi dan semua anggota

organisasi dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang penting bagi organisasi. Setiap keputusan yang diambil organisasi tentu akan berdampak kepada semua anggota organisasi, sehingga semua anggota organisasi harus dilibatkan dan berpartisipasi di dalam proses pembuatan keputusan organisasi (Imani, 2012). Oleh karena itu makna keterlibatan (*involvement*) dimaknai sebagai budaya yang memotivasi anggota ikut serta dalam berbagai aktivitas organisasi dan keterlibatan ini menimbulkan anggota organisasi merasa memiliki dan bertanggung jawab, perasaan memiliki menimbulkan kewajiban diantara mereka

(Mortazavi - Abalvan, Shabani, Rajaeepoor dan Azarbakhsh, 2013).

1. Keterlibatan dalam organisasi (*involvement*)
2. Kesesuaian dan konsistensi (*compatibility and consistency*)
3. Adaptasi (*adaptability*)
4. Misi (*Mission*)
5. Constant- flexible spectrum and Internal-External Fokus.

### **Kepuasan Kerja**

Teori yang banyak dikaitkan dengan kepuasan kerja mengacu kepada hasil studi Herzberg yang dikenal dengan teori dua faktor yang terdiri dari faktor *hygiene* dan faktor motivasi.

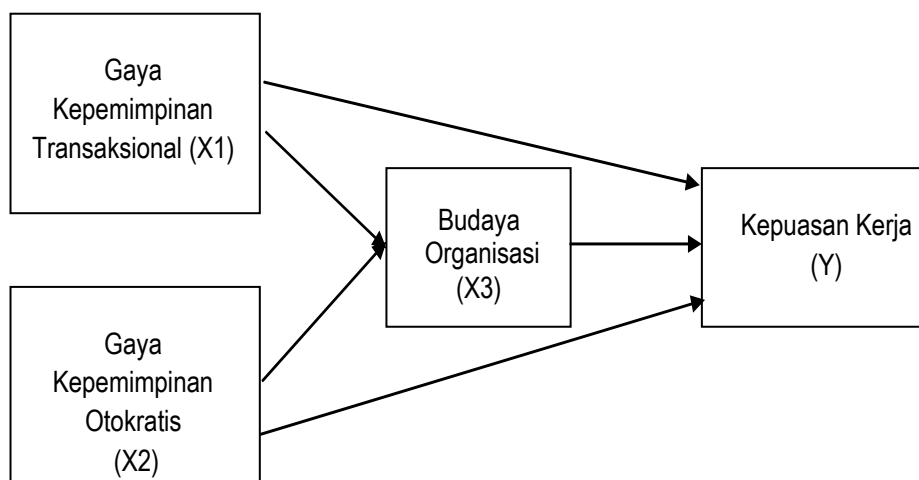
Teori motivasi yang dikembangkan mengeluarkan teori Maslow tentang kebutuhan manusia, Herzberg mengidentifikasi dua kelas faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: motivasi dan higienis (Herzberg, Mausner, dan Snyderman, 1959). Dasar dari teori ini adalah gagasan bahwa karyawan mengembangkan sikap kerja yang positif jika suatu pekerjaan memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Herzberg, faktor motivasi adalah ukuran motivasi karyawan untuk bekerja, sebagaimana ditentukan

oleh beberapa faktor intrinsik dan kemampuan untuk memotivasi karyawan tersebut. Faktor higienis lebih erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dasar kelangsungan hidup manusia dan terdiri dari komponen eksternal yang terkait dengan pekerjaan (gaji, kontrol, kebijakan, kondisi kerja, dll). Walaupun mempertahankan faktor motivasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, pengusaha tetap harus berusaha untuk mempertahankan faktor higienis yang rendah, atau ketidakpuasan, untuk mencegah ketidakpuasan kerja.

Sifat umum dari teori dua faktor telah memungkinkan untuk peluang penelitian ganda karena para peneliti berusaha mengidentifikasi motivator yang paling signifikan dan faktor higienis yang paling signifikan.

### **Permasalahan dan Kerangka Berfikir**

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan otokratis dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota Korps Brimob Polri. Dengan kerangka berfikir dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:



Gambar 3

Hipotesis :

H<sub>1</sub> : Variabel gaya transaksional memiliki pengaruh terhadap variabel budaya organisasi

H<sub>2</sub> : Variabel gaya otokratis memiliki pengaruh terhadap variabel budaya organisasi

H<sub>3</sub> : Variabel gaya transaksional memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja

H<sub>4</sub> : Variabel gaya otokratis memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja

H<sub>5</sub> : Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja

H<sub>6</sub>: Variabel budaya organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja

H<sub>7</sub> : Variabel budaya organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja

### 3. METODE PENELITIAN

#### 1. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Keuntungan dari penelitian kuantitatif adalah memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan obyektif. Strategi yang diterapkan dalam pelaksanaan penelitian kuantitatif ini menggunakan strategi eksplanatori sekuensial, yang mana penelitian dilaksanakan dengan cara pengumpulan data dan analisis data kuantitatif yang dibangun berdasarkan hasil awal penelitian kuantitatif.

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan cakupan hal peristiwa atau orang yang memiliki karakteristik yang sama yang difokuskan dan dilihat sebagai semesta penelitian. Sampel merupakan suatu bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel mewakili keseluruhan populasi dengan jumlah yang lebih sedikit dibandingkan populasi.

Penelitian ini dilakukan terhadap anggota Korps Brimob Polri pada kesatuan Gegana dan Pelopor yang berjumlah 5.820 orang. Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel dengan mempersempit populasi menggunakan teknik Slovin. Jumlah sampel harus dapat merepresentasikan hasil penelitian secara generalisasi. Perhitungan rumus Slovin dalam menentukan sampel yaitu

$$n = N/N(e)^2 + 1$$

$n$  = sampel;

$N$  = populasi;

$e$  = presentase kesalahan ketelitian pengambilan sampel yang dapat ditoleris = 0,1 (10%)

Dengan jumlah populasi adalah 5820 orang, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 10%, maka jumlah sampel minimal yang digunakan adalah:

$N = 5820 / 5820 (0,1)^2 + 1 = 98,31$ ,  
dibulatkan 98 sampel.

Berdasarkan perhitungan sampel diatas maka jumlah sampel yang dapat digunakan adalah 98 orang. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan responden sebanyak 149 orang yang jumlahnya melebihi target sampel minimum dikarenakan semakin banyak sampel maka hasilnya akan semakin mendekati hasil populasi. Rincian sampel yang diperoleh adalah sebanyak 21 anggota Gegana dan 128 anggota Pelopor.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Data yaitu suatu bahan mentah yang harus diolah sehingga dapat memberikan informasi berupa kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan suatu fakta. Pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuisisioner dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab responden.

## 4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode statistik deskriptif dengan bantuan program SPSS untuk menjawab rumusan masalah mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian dalam bentuk tabel dan grafik serta menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS untuk menjawab rumusan masalah mengenai

hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Model Pengukuran**

#### **a. Uji validitas**

Uji validitas digunakan dalam menentukan apakah suatu kuisisioner sah atau tidak. Suatu kuisisioner disebut valid apabila pertanyaan yang ada dalam kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan variabel yang diukur dalam kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan terhadap keseluruhan item pertanyaan yang ada di setiap variabel penelitian. Uji validitas menggunakan PLS terdiri dari uji validitas konvergen, dan uji validitas diskriminan.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Secara umum reliabilitas adalah sebuah pengujian untuk menilai kehandalan dari item-item pertanyaannya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item pertanyaan dalam kuisisioner. Semakin tinggi nilai uji reliabilitas maka suatu variabel dapat dikatakan semakin baik atau handal. Untuk menguji reliabilitas dalam PLS dapat diukur menggunakan Composite Reliability dan Chronbach's alpha dengan syarat memiliki nilai lebih dari 0,70.

### **Model Struktural**

Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang

sebelumnya telah dirancang diterima atau ditolak. Model struktural dievaluasi menggunakan R-square (koefisien determinasi) untuk menilai besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Nilai R square dapat dikategorikan Kuat dengan nilai kurang lebih 0,70, dikategorikan sedang dengan nilai kurang lebih 0,50 dan dikategorikan rendah dengan nilai kurang lebih 0,25. Selain itu model struktural juga dievaluasi dengan uji t untuk mengetahui signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Nilai estimasi dalam analisis jalur diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansinya kurang dari 5% atau nilai T statistics melebihi 1,96.

Estimasi model dalam penelitian ini dengan variabel eksogen yaitu gaya transaksional, gaya otokrasi dan budaya organisasi serta variabel endogen yaitu budaya organisasi dan kinerja disajikan dalam suatu bentuk persamaan model berikut:

$$X_3 = b_1 x_1 + b_2 x_2 + e_1 \quad (1)$$

$$Y = b_3 x_3 + b_4 x_1 + b_5 x_2 + e_2 \quad (2)$$

Dimana,

$X_1$  = Gaya Transaksional

$X_2$  = Gaya Otokrasi

$X_3$  = Budaya Organisasi

$Y$  = Kinerja.

### Studi Pendahuluan

Pilot study dilakukan pada 30 responden yang dipilih secara acak pada Korps Brimop Polri. Hasil evaluasi dari 30 responden pilot study menunjukkan hasil yang valid, hasil uji tersebut menunjukkan bahwa responden Korps Brimop Polri tidak mengalami kesulitan dalam memahami isi pertanyaan kuisioner tersebut, sehingga tidak perlu dilakukan perubahan pada pertanyaan kuisioner. Sehingga kuisioner ini dapat digunakan

untuk penelitian selanjutnya, dan disebarkan kepada jumlah responden yang lebih besar.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 149 anggota Korps Brimob Polri. Informasi mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut

:Tabel 2

Karakteristik Responden

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Unit Organisasi		
	Gegana	21	14,1%
	Pelopop	128	85,9%
	<b>Jumlah</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>
2	Unit Kerja diluar fungsi Brimob		
	Reserse Kriminal	4	2,7%
	Intelejen	5	3,4%
	Shabara	1	0,7%
	Binmas	2	1,3%
	Reserse Narkoba	1	0,7%
	Staff SDM	3	2,0%
	Tidak pernah	133	89,3%
	<b>Jumlah</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>
3	Unit kerja yang diminati		
	Reskrim	52	34,9%
	Intel	45	30,2%
	Shabara	2	1,3%
	Binmas	21	14,1%
	Lalu lintas	10	6,7%
	SDM	19	12,8%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>

4	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	146	98,0%
	Perempuan	3	2,0%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	100%
5	Latar belakang pendidikan		
	SMA/SMK	110	73,8%
	Diploma	3	2,0%
	Sarjana	35	23,5%
	Master/S2	1	0,7%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	100%
6	Kepangkatan		
	Tamtama	72	48,3%
	Bintara	55	36,9%
	Perwira	22	14,8%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	100%
7	Jabatan dalam organisasi		
	Anggota	111	74,5%
	Kepala Tim / Komandan Regu	17	11,4%
	Kepala unit / Komandan Pleton	15	10,1%
	Kepala Subden / Komandan Kompi	6	4,0%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	100%
8	Pengalaman kerja		
	< 3 tahun	68	45,6%
	3 - 5 tahun	46	30,9%
	6 - 8 tahun	21	14,1%
	9 - 11 tahun	4	2,7%
	> 15 tahun	10	6,7%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	100%
9	Pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan kejuruan		
	1-3 kali	99	66,4%
	4-6 kali	8	5,4%
	7-9 kali	1	0,7%
	> 10 kali	3	2,0%
	Belum pernah	38	25,5%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	100%
10	Lama kerja		
	< 3 tahun	80	53,7%
	4 - 6 tahun	45	30,2%
	7 - 8 tahun	12	8,1%
	> 9 tahun	12	8,1%



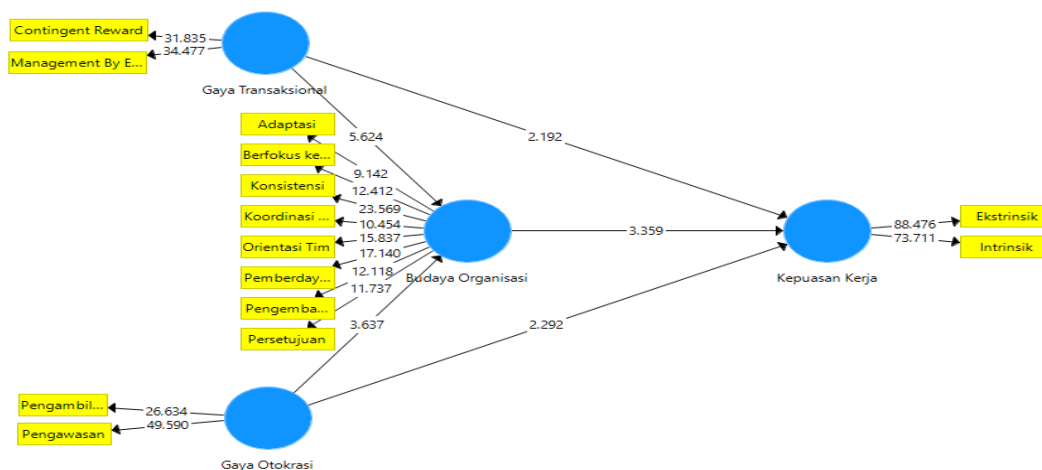
	<b>Total</b>	<b>149</b>	100%
11	Minat memperoleh beasiswa pendidikan yang lebih tinggi		
	Ya	144	96,6%
	Tidak	5	3,4%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	100%
12	Pernah membantu pengamanan diluar organisasi kepolisian		
	Ya	72	48,3%
	Tidak	77	51,7%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	100%

Sumber: Data setelah diolah, 2021

**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Korps Brimob Polri**

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Korps Brimob Polri, hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4 Hasil Estimasi Model PLS (*Bootstrapping*)



Sumber : Hasil Pengolahan data, 2021

Hasil uji signifikansi pada taraf signifikan 5% dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3  
Hasil Uji Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
H1: Gaya Transaksional -> Budaya Organisasi	0,511	0,517	0,091	5,624	0,000
H2: Gaya Otokratis -> Budaya Organisasi	0,325	0,320	0,089	3,637	0,000
H3: Gaya Transaksional -> Kepuasan Kerja	0,219	0,212	0,100	2,192	0,029
H4: Gaya Otokratis -> Kepuasan Kerja	0,190	0,175	0,083	2,292	0,022
H5: Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,460	0,483	0,137	3,359	0,001

Tabel 4

## Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
H6: Gaya Transaksional -> Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,235	0,247	0,078	3,023	0,003
H7: Gaya Otokratis -> Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,149	0,159	0,074	2,022	0,044

Dari gambar di atas hasil *bootsrapping* dan tabel hasil uji tersebut diperoleh penjelasan tersebut maka penerimaan hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan berikut ini:

1. Hipotesis pertama, memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai *t-statistik* sebesar 5,624 ( $> 1,96$ ). *Original sample* bernilai positif yaitu 0,511 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variabel gaya transaksional terhadap variabel budaya organisasi adalah hubungan positif atau searah.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variabel gaya transaksional mengalami peningkatan sebesar 0,511 maka nilai variabel budaya organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,511. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yaitu Variabel gaya transaksional memiliki pengaruh secara positif terhadap variabel budaya organisasi.

2. Hipotesis kedua, memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai *t-*

- statistik sebesar 3,637 ( $>1,96$ ). *Original sample* bernilai positif yaitu 0,325 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variable gaya otokrasi terhadap variable budaya organisasi adalah hubungan positif atau searah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variable gaya otokrasi mengalami peningkatan sebesar 0,325 maka nilai variable budaya organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,325. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yaitu variabel gaya otokrasi memiliki pengaruh secara positif terhadap variable budaya organisasi.
3. Hipotesis ketiga, memiliki nilai *p-value* sebesar 0,029 ( $< 0,05$ ) dan nilai t-statistik sebesar 2,192 ( $>1,96$ ). *Original sample* bernilai positif yaitu 0,219 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variable gaya transaksional terhadap variable kepuasan kerja adalah hubungan positif atau searah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variable gaya transaksional mengalami peningkatan sebesar 0,219 maka nilai variable kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,219. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yaitu Variabel gaya transaksional memiliki pengaruh secara positif terhadap variable kepuasan kerja.
  4. Hipotesis keempat, memiliki nilai *p-value* sebesar 0,022 ( $< 0,05$ ) dan nilai t-statistik sebesar 2,292 ( $>1,96$ ). *Original sample* bernilai positif yaitu 0,190 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variable gaya otokrasi terhadap variable kepuasan kerja adalah hubungan positif atau searah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variable gaya otokrasi mengalami peningkatan sebesar 0,190 maka nilai variable kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,190. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima yaitu variabel gaya otokrasi memiliki pengaruh secara positif terhadap variable kepuasan kerja.
  5. Hipotesis kelima, memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ) dan nilai t-statistik sebesar 3,359 ( $>1,96$ ). *Original sample* bernilai positif yaitu 0,460 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variable budaya organisasi terhadap variable kepuasan kerja adalah hubungan positif atau searah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variable budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 0,460 maka nilai variable kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,460. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_{05}$  ditolak dan  $H_{a5}$  diterima yaitu variabel budaya organisasi

memiliki pengaruh secara positif terhadap variable kepuasan kerja.

6. Hipotesis keenam, memiliki nilai *p-value* sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ) dan nilai *t-statistik* sebesar 3,023 ( $> 1,96$ ). *Original sample* bernilai positif yaitu 0,235 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi adalah hubungan positif atau searah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan sebesar 0,235 maka nilai variabel kepuasan kerja melalui variabel budaya organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,235. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_{06}$  ditolak dan  $H_{a6}$  diterima yaitu variabel budaya organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.
7. Hipotesis ketujuh memiliki nilai *p-value* sebesar 0,044 ( $< 0,05$ ) dan nilai *t-statistik* sebesar 2,022 ( $> 1,96$ ). *Original sample* bernilai positif yaitu 0,149 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi adalah hubungan positif atau searah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan otokratis

mengalami peningkatan sebesar 0,149 maka nilai variabel kepuasan kerja melalui variabel budaya organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,149. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_{07}$  ditolak dan  $H_{a7}$  diterima yaitu variabel budaya organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut diketahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai *original sampelnya*, variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah variabel budaya organisasi dengan nilai *original sampel* sebesar 0,460.
2. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan nilai *original sampel* sebesar 0,511.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis penelitian diterima, dan dapat dijelaskan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan otokratis dan budaya organisasi, terhadap

kepuasan kerja anggota Korps Brimob Polri, dimana dengan adanya gaya budaya organisasi sebagai variabel mediasi semakin mendukung adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis terhadap terhadap kepuasan kerja anggota Korps Brimob Polri.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Hasibuan, M., 1984. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F., 1967. *Workand The Nature of Man*. Cleveland And New York: World Publishing Co.
- Purnomo, E. & Saragih, H. J., 2016. *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Rivai, Veithzal & Basri, 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kepuasan Kerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi edisi kelima diterjemahkan oleh : Halida dan Dewi Sartika*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, S. P., 2008. *Perilaku Organisasi diterjemahkan oleh : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Saptutyningsih, E. & Setyaningrum, E., 2019. *Penelitian Kuantitatif Metode Dan Alat Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Siagian, S. P., 1983. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### PENELITIAN

- Adeyemi, T. O. & Adu, E. T., 2013. Head Teachers' Leadership Styles' and Teachers Job Satisfaction in Primary Schools in Ekiti State, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences* , p. Vol 2. No 2.
- Allner, I., 2018. Managerial Leadership in Academic Libraries Roadblock to success. *Library Management*, p. Vol. 22 No. 2.
- Bambang & Waridin, 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Budaya

- Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *JRBI*, pp. Vol. 1 No.1 63-74.
- Baughman, M. S., 2008. Assessment of teams and teamwork in the University of Maryland Libraries. *Journal Johns Hopkins University Press*, p. 20.
- Delong, K., 2009. The engagement of new library professionals in leadership. *The Journal of Academic Librarianship*, Volume Vol. 35 , pp. hal. 445-456.
- Gunadi, S. J., 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv Sumber Teknik Semarang. *Jurnal Agora*, p. Vol. 6 No. 2.
- Hakim, A., 2006. Analisis Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*, pp. Vol. 2 No2. Hal : 165-180.
- Herminingsih, A., 2011. Pengaruh Kepemimpinan Otokratis Terhadap Budaya Organisasi. *Jurnal Optimal*, pp. Vol. 5 No. 1 Hal : 22-37.
- Masrukhin & Waridin, 2004. Pengaruh Budaya Organisasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobis*, pp. Vol. 7 No. 2 Hal : 197-209.
- Mufidah, S. Z., Issroviatiningrum, R. & Sari, D. W. P., 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Unissula Press*, Volume Vol :1 , p. Hal : 83 – 89.
- Rondonuwu, A., 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Otokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Bogor Kota*. Universitas Indonesia: Tesis.

#### INTERNET

- Leonard, K., 2019. *Advantages Autocratic Leadership Style*. [Online] Available at: <https://smallbusiness.chron.com/advantages-autocratic-leadership-style-2980.html>