

Representasi Gaya Kepemimpinan Otoriter Bossman dalam Membentuk Dinamika Tim pada Film “My Stupid Boss”

¹Dielinda Alivia Zahranita, ²Permata Bunga Langit, ³Erindah Dimisyqiyani,
⁴Amaliyah, ⁵Rizky Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji
Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹dielinda.alivia.zahranita-2023@vokasi.unair.ac.id,
²permata.bunga.langit-2023@vokasi.unair.ac.id, ³erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id, ⁴amaliyah@vokasi.unair.ac.id,
⁵rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id, ⁶gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi karena pemimpin berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan bawahannya untuk bekerja menuju visi bersama. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh seorang pemimpin berdampak signifikan terhadap dinamika tim dan efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan otoriter yang digambarkan oleh Bossman dalam film *My Stupid Boss* dan dampaknya terhadap hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif, di mana data diperoleh melalui observasi adegan film, transkrip dialog, dan tangkapan layar, yang kemudian dianalisis berdasarkan teori kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bossman menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dengan kontrol penuh, komunikasi satu arah, dan dominasi dalam pengambilan keputusan, yang mengakibatkan disiplin bawahan tetapi juga menurunkan motivasi, membatasi kreativitas, dan meningkatkan kohesi tim. Lebih lanjut, pola komunikasi yang tidak partisipatif menghilangkan kesempatan bawahan untuk mengungkapkan ide dan kritik, memicu frustrasi dan stres di tempat kerja. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun gaya kepemimpinan otoriter dapat efektif dalam jangka pendek, penggunaan yang berlebihan dapat menimbulkan dampak psikologis negatif dan menghambat pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Otoriter, Dinamika Tim

ABSTRACT

Leadership is a crucial factor in achieving organizational goals because leaders play a role in directing, motivating, and coordinating their subordinates to work toward a shared vision. In practice, the leadership style adopted by a leader significantly impacts team dynamics and organizational effectiveness. This study aims to analyze the authoritarian leadership style portrayed by Bossman in the film My Stupid Boss and its impact on the working relationship between leaders and subordinates. This study employed a qualitative method with a narrative approach, where data were obtained through observation of film scenes, dialogue transcripts, and screenshots, which were then analyzed based on leadership theory. The results showed that Bossman implemented an authoritarian leadership style with full control, one-way communication, and dominance in decision-making, which resulted in subordinate discipline but also decreased motivation, limited creativity, and increased team cohesion. Furthermore, the non-participatory communication pattern deprived subordinates of the opportunity to express ideas and criticism, triggering frustration and stress at work. These findings confirm that although authoritarian leadership styles can be effective in the short term, excessive use can have

negative psychological effects and hinder the sustainable achievement of organizational goals.

Keyword : *Leadership, Authoritarian, Team Dynamics*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan secara umum dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan membentuk perilaku individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kajian manajemen, kepemimpinan bukan hanya dipandang sebagai posisi formal, tetapi juga proses sosial yang melibatkan interaksi, komunikasi, dan pengaruh dalam kelompok (Northouse, 2021). Dalam konteks modern, kepemimpinan menekankan pentingnya partisipasi, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan anggota tim agar tercapai tujuan bersama. Pemimpin modern tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang membangun kepercayaan, menginspirasi, dan menciptakan budaya organisasi yang inklusif (Nursalim et al., 2023). Oleh karena itu, kepemimpinan tidak bisa dilepaskan dari nilai etika dan tanggung jawab sosial yang menjadi dasar bagi keberlanjutan organisasi (Ronnie, 2024).

Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahannya masing-masing, tergantung pada situasi, karakter bawahan, serta kebutuhan organisasi. Gaya otoriter misalnya, dapat efektif dalam kondisi yang membutuhkan keputusan cepat dan kepatuhan tinggi, tetapi berpotensi menekan kreativitas bawahan (Syihabuddin et al., 2023). Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan anggota tim, meskipun proses pengambilan keputusan menjadi lebih panjang (Usman et al., 2021). Hal

ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi, disiplin, serta dinamika kerja tim. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kesesuaian gaya kepemimpinan dengan konteks yang dihadapi (Timori Kansaki et al., 2021).

Dalam film *My Stupid Boss*, tokoh Bossman merepresentasikan gaya kepemimpinan otoriter yang menekan partisipasi bawahan dan memusatkan seluruh keputusan pada dirinya. Bossman sering menolak kritik maupun saran, bahkan menggunakan cara sepihak dalam mengatur perusahaan (Wahyuni et al., 2022). Sikap ini menciptakan kedisiplinan tetapi sekaligus mengurangi motivasi dan loyalitas karyawan. Lebih jauh, gaya kepemimpinan otoriter Bossman menimbulkan dinamika tim yang kaku serta menekan kreativitas bawahan, sehingga karyawan merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil (Haryanto & Subroto, 2023). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis representasi gaya kepemimpinan otoriter Bossman dalam film *My Stupid Boss* serta dampaknya terhadap motivasi kerja, komunikasi, dan dinamika tim.

2. LANDASAN TEORI

A. Manajemen

Manajemen pada dasarnya merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2021). Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peran penting terutama dalam fungsi pengarahan (*directing*) dan

pengendalian (*controlling*), karena pemimpin bertanggung jawab membentuk perilaku bawahan agar selaras dengan visi organisasi. Fayol dalam teori klasiknya menyebutkan bahwa fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, di mana kepemimpinan berkaitan erat dengan fungsi *leading* yang menuntut pemimpin tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga membangun komunikasi, motivasi, dan koordinasi agar tim dapat bekerja harmonis (Daft, 2020). Manajemen modern menekankan bahwa kepemimpinan tidak sekadar mengatur, melainkan juga membentuk budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, karena gaya kepemimpinan yang tepat akan memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan (Sutrisno & Rahman, 2023). Dengan demikian, kepemimpinan merupakan bagian integral dari fungsi manajemen, sebab perencanaan dan pengorganisasian tanpa kepemimpinan yang efektif tidak akan optimal, dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, serta memastikan tercapainya tujuan bersama.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam perspektif teori manajemen dipahami sebagai kemampuan individu untuk membentuk, mengarahkan, dan mengoordinasikan aktivitas kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Teori kontingensi menempatkan kepemimpinan sebagai proses yang dipengaruhi oleh situasi, artinya gaya kepemimpinan yang efektif bergantung pada karakteristik pemimpin, bawahan, serta lingkungan kerja yang melingkupinya (Robbins & Judge, 2022). Proses sosial ini melibatkan pembentukan hubungan, struktur, dan pemahaman dalam kelompok agar tercapai tujuan bersama, di mana

kepemimpinan dipandang sebagai interaksi dinamis yang tidak hanya didasarkan pada hierarki formal (Liden, 2025). Dalam konteks tertentu, kepemimpinan juga dapat dimediasi oleh teknologi, seperti dalam konsep *e-leadership* yang membentuk ide, perasaan, serta performa individu maupun kelompok melalui pemanfaatan informasi digital (Laukka et al., 2022). Kepemimpinan ideal seharusnya dibangun atas dasar nilai sosial yang menghormati norma dan harapan kelompok, menekankan kapasitas, integritas, kematangan mental, emosional, serta kemampuan inovatif seorang individu untuk menciptakan layanan baru pada waktu yang tepat, sehingga layak diakui dan diangkat sebagai pemimpin (Imtinan, 2021).

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki beragam bentuk dengan kelebihan dan kelemahan masing-masing, tergantung pada kebutuhan organisasi. Kepemimpinan otoriter menempatkan pemimpin sebagai otoritas tertinggi yang mendominasi kebijakan tanpa melibatkan bawahan (Noratta et al., 2022), sedangkan gaya demokratis justru menekankan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan motivasi meskipun memperlambat proses (Usman et al., 2021). Gaya karismatik mengandalkan daya tarik personal untuk membangun loyalitas, tetapi rawan menimbulkan ketergantungan (Kurniawan et al., 2023), sedangkan gaya *laissez-faire* menekankan pendelegasian luas yang efektif bagi tim berpengalaman namun berpotensi menurunkan produktivitas bila anggota tidak siap (Suaidy & Rony, 2023). Kepemimpinan transaksional berfokus pada sistem reward dan punishment untuk mengendalikan kinerja (Hanif & Mas'ud, 2024), sementara gaya transformasional menekankan inspirasi dan inovasi agar

organisasi lebih adaptif terhadap perubahan (Asbari & Novitasari, 2021). Adapun gaya kepemimpinan birokratis menitikberatkan pada kepatuhan terhadap aturan formal sehingga cocok dalam organisasi yang diatur ketat, tetapi kurang mendorong kreativitas (Fitriana & Hidayat, 2021).

D. Gaya Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter menekankan pemimpin sebagai otoritas tertinggi yang menentukan seluruh kebijakan, prosedur, dan tujuan organisasi tanpa melibatkan partisipasi bawahan. Pemimpin dengan gaya ini memiliki kendali penuh dan memberikan tingkat otonomi yang sangat rendah kepada anggota, sehingga organisasi bergerak berdasarkan kekuasaan semata (Noratta et al., 2022). Dalam praktiknya, kepemimpinan otoriter cenderung menimbulkan hambatan komunikasi terbuka dan kolaborasi karena kontrol yang sangat ketat. Menurut Yukl (2019), kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan efisiensi jangka pendek melalui disiplin dan kepatuhan, namun berpotensi menurunkan kreativitas serta keterlibatan tim dalam jangka panjang. Dengan demikian, meskipun gaya ini mampu mempertegas kedisiplinan, dan juga dapat menghambat inovasi dan partisipasi dalam dinamika organisasi modern.

E. Dinamika Tim dalam Organisasi

Dinamika tim dalam organisasi dipahami sebagai interaksi antarindividu yang membentuk pola kerja sama, komunikasi, dan koordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Dinamika ini mencakup aspek peran, norma, kepemimpinan, serta hubungan antaranggota yang menentukan efektivitas tim. Menurut Tannenbaum et al. (2021), dinamika tim terbentuk melalui interaksi berulang yang

menciptakan struktur sosial dan aturan tidak tertulis, sementara Mathieu et al. (2022) menekankan tiga aspek utama yaitu kohesi, komunikasi, dan kepercayaan. Pemimpin berperan penting dalam memengaruhi dinamika ini, di mana gaya otoriter cenderung menghasilkan interaksi yang kaku, sedangkan gaya demokratis atau transformasional mendorong terciptanya iklim kolaboratif (Kukenberger & D'Innocenzo, 2022). Oleh karena itu, dinamika tim sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan, karena kepemimpinan menentukan intensitas interaksi, pola kerja sama, serta kualitas iklim organisasi.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif karena mampu menggambarkan fenomena secara mendalam melalui data deskriptif berupa kata-kata, tindakan, maupun narasi visual (Creswell & Poth, 2018). Menurut Denzin & Lincoln (2018), penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman fenomena berdasarkan perspektif partisipan atau objek kajian, sehingga sesuai untuk menelaah representasi gaya kepemimpinan otoriter yang ditunjukkan tokoh Bossman dalam film *My Stupid Boss*. Observasi dipilih sebagai teknik utama dengan cara mengkaji setiap adegan film, mencatat transkrip dialog, serta mendokumentasikan tangkapan layar untuk dianalisis berdasarkan kategori tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 1. Bossman Memberikan Hukuman Potong Gaji

Pada adegan Gambar 1 Bossman menegur staf nya dengan nada keras karena dianggap absen sebelum jam kerja selesai. Bossman: “Sikin, gimana sih ni kok Andrian absen keluar jam 5 gini si, kok tempe bener tu orang si. Saya nanya kamu ngerti apa artinya gak?.” Sikin: “Tidak.” Bossman: “Loh makannya makan makanan yang bergizi to Sikin... jangan roti cane setiap hari. Itu artinya sebelum pukul lima dia sudah pulang. Ngerti? Potong gajinya. Azhari telat dua menit kenapa? Kok telat-telat gini sih? Potong gaji ya? Telat 1 menit potong satu jam, 2 menit 2 jam, dah gitu aja.” (Diambil dari menit 07:00)



Gambar 2. Bossman Selalu Benar

Pada adegan Gambar 2 Diana yang merupakan karyawan baru diperusahaan bercerita tentang gaya kepemimpinan Bosnya yang unik. Diana: ‘Baru sebentar kerja sama dia, aku udah bisa nyimpulin kalau bosku sedikit gila. Kerja di sini seperti keBmbali ke zaman purbakala. Bossman udah 10 tahun lebih tinggal di Malaysia, tapi dia selalu ngomong pake bahasa planet yang tak seorang pun mengerti. Ini perusahaan yang paling gak punya

aturan yang jelas, konsultan kaliber internasional pun gak bisa memperbaikinya. Karena pembuat masalah dari kekacauan ini tak lain adalah bosnya sendiri. Di perusahaan ini mengeluh ke bos adalah pemborosan energi, karena aturan nomor 1 disini, Bossman selalu benar.” (Diambil dari menit 26:43)



Gambar 3. *Trust No One*

Pada adegan Gambar 3 memperlihatkan bagaimana gaya kepemimpinan otoriter Bossman tercermin dalam sikapnya yang penuh kecurigaan terhadap bawahan. Adrian: “Jika kita ingin menghemat, bagaimana kalau beli AC bekas, Bos? Saya tahu tempat yang menjualnya dengan harga khusus.” Bossman: “Itu toko punya saudara kamu ya? Hah? Kakek, nenek, ipar?” Diana bercerita: “Kalau kamu punya sesuatu yang baik untuk perusahaan, lebih baik diam saja. Karena Bossman selalu curiga dengan niat baik kita dan berpikir apapun saranmu, pasti kau ingin mencuri uangnya.” (Diambil dari menit 29:00)

Pembahasan

Karakter Bossman dalam film *My Stupid Boss* memperlihatkan gaya kepemimpinan otoriter yang kuat, di mana semua keputusan berada di tangannya dan bawahan hanya mengikuti. Pola ini terlihat dari tindakannya yang sering memberikan hukuman tegas seperti pemotongan gaji hanya karena kesalahan kecil. Kontrol berlebihan tersebut memang menciptakan kedisiplinan dalam jangka

pendek, tetapi juga memunculkan rasa takut yang menurunkan motivasi kerja. Bawahan tidak lagi bekerja dengan rasa tanggung jawab, melainkan karena tekanan dari pemimpin (Aditya et al., 2022). Kondisi ini menegaskan bahwa gaya otoriter lebih menekankan kepatuhan daripada kesadaran.

Selain itu, sikap Bossman yang selalu merasa benar memperlihatkan pola komunikasi satu arah yang menutup kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan kritik maupun ide. Bagi karyawan seperti Diana, hal ini membuat lingkungan kerja menjadi kaku dan tidak kondusif untuk pengembangan diri. Ketidakkampuan pemimpin membuka ruang partisipasi mengakibatkan bawahan pasif serta kehilangan inisiatif untuk memperbaiki organisasi (Zheng et al., 2021). Akibatnya, potensi yang dimiliki tim tidak dapat berkembang secara optimal. Situasi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter sering kali menghambat kreativitas dan inovasi.

Sikap curiga Bossman terhadap semua saran bawahannya juga memperlihatkan lemahnya rasa saling percaya dalam organisasi. Pemimpin yang selalu menuduh dan mencurigai niat baik karyawan menciptakan hubungan kerja yang penuh ketegangan. Rasa tidak percaya ini membuat karyawan enggan memberikan masukan karena khawatir dianggap memiliki tujuan tersembunyi. Akibatnya, kerja sama tim sulit terbentuk dan koordinasi menjadi tidak efektif (Chen et al., 2015). Hal ini membuktikan bahwa tanpa kepercayaan, organisasi tidak akan mampu membangun dinamika tim yang sehat dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa karakter Bossman dalam film *My*

Stupid Boss merepresentasikan gaya kepemimpinan otoriter dengan dominasi penuh dan minim partisipasi bawahan. Bossman menolak saran, menegur bawahan dengan keras, serta memusatkan seluruh keputusan pada dirinya sendiri. Pola komunikasi satu arah yang ditampilkan menekan karyawan untuk patuh tanpa kesempatan menyampaikan ide maupun kritik. Dampaknya, meskipun disiplin dapat ditegakkan, kohesi tim melemah, motivasi menurun, dan rasa percaya terhadap pemimpin hilang. Hal ini menjadi refleksi bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak sesuai dengan tuntutan organisasi modern yang membutuhkan kolaborasi, transparansi, dan komunikasi terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y., Manafe, L. A., & Sari, F. T. (2022). Menilik gaya kepemimpinan otoriter. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 14(2), 45–56. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). From creativity to innovation: The role of female employees' psychological capital. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2), 66–77.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research*

- design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2020). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fitriana, R., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021, Juli). The role of organizational culture in the effort of improving teachers' performance. Disajikan dalam *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 373–379.
- Frontiers in Psychology. (2022). Participative leadership: A literature review and prospects for future research. *Frontiers in Psychology*.
- Hanif, H., & Mas'ud, F. (2024). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 13(1), 1–12.
- Haryanto, A. D., & Subroto, M. (2023). Efektivitas penerapan gaya kepemimpinan otoriter terhadap ketertiban warga binaan pemasyarakatan di Rutan Kelas IIB Kebumen. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 9(1), 1129–1135.
- Imtinan, N. F. (2021). Gaya kepemimpinan dalam menghadapi era Society 5.0. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 189–190.
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap pemberdayaan psikologis karyawan: Literature review. *Dialektika*, 7(1), 21–31.
- Kukenberger, M. R., & D'Innocenzo, L. (2022). Team leadership and team dynamics: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(7), 1039–1057.
- Kurniawan, S. F., Humairoh, W. B., & Asy'ari, H. (2023). Dampak

- kepemimpinan karismatik dalam transformasi lembaga pendidikan Islam: Analisis efektivitas dan tantangan. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(4).
- Laukka, E., Huhtakangas, M., Heponiemi, T., & Kanste, O. (2022). Leadership in digital health services: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22, 633.
- Liden, R. C., Wang, X., & Wang, Y. (2025). The evolution of leadership: Past insights, present trends, and future directions. *Journal of Business Research*, 186, 115036.
- Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2022). Embracing complexity: Reviewing team cohesion in the digital era. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 529–554.
- Noratta, P., Handayani, T., & Sutrisno, A. (2022). Authoritarian leadership and its impact on organizational performance. *International Journal of Management Studies*, 14(3), 45–56.
- Noratta, S., Masriah, I., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi terhadap stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 11(2).
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nur Wahidah, Z., Syamsir, & Pramudita Sari, D. (2023). Implementasi gaya kepemimpinan karismatik di Partai PKS. *Jurnal Greeneration Sosial dan Politik*, 1(2), 44–49.
- Nurwahidah, I., Nisa, R., Nurjamaludin, N., & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik kepemimpinan efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan pendekatan sifat

- dalam organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86–108.
- Pratiwi, N. M., & Adrie, M. L. (2022). Gaya kepemimpinan demokratis dalam memotivasi kinerja karyawan (Democratic leadership style in motivating employee performance). *Visionida: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Purnami, C. L., & Indayani, L. (2023). *The Effect of Authoritarian Leadership Style, Work Motivation, and Discipline on Employee Loyalty. Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Ronnie, A. (2024). Ethical leadership and sustainable development goals: Building just and accountable institutions. *Journal of Leadership Studies*, 18(1), 45–58.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., & Mustika, D. (2022). Tipe dan gaya kepemimpinan pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985.
- Sinaga, J., Sinambela, J., Pinatuli, R., Hutagalung, S., & Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara. (2021). Karakter kepemimpinan Musa inspirasi setiap pemimpin. *SCRIPTA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kontekstual*, 12(2), 123–141.
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya gaya kepemimpinan dalam mengelola organisasi: Sebuah studi literatur sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1).
- Susilowati, E., Joseph, C., Vendy, V., & Yuhertiana, I. (2022). Advancing SDG No 16 via corporate governance disclosure: Evidence from Indonesian and Malaysian fintech

- companies' websites. *Sustainability*, 14(21), 13869.
- Sutrisno, H., & Rahman, A. (2023). Leadership style and employee engagement in higher education. *International Journal of Social Science Research*, 2(3), 55–67.
- Syihabuddin, S., Anshori, M., & Nurlaela, N. (2023). The impact of authoritarian leadership style on employee performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 5(2), 145–156.
- Tannenbaum, S. I., Traylor, A. M., Thomas, E. J., & Salas, E. (2021). Managing team dynamics in organizations. *Frontiers in Psychology*, 12, 687745.
- Timori Kansaki, T., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Ciamas, E. S., & Arwin, A. (2021). Usman, M., Ghani, U., Cheng, J., et al. (2021). Does participative leadership matter in employees' outcomes during COVID-19? *Frontiers in Psychology*, 12.
- Wahyuni, S., Prasetyo, H., & Lestari, R. (2022). Authoritarian leadership and its implications on employee creativity. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 33–42.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zheng, Y., Graham, L., Farh, J.-L., & Huang, X. (2021). *The impact of authoritarian leadership on ethical voice: A moderated mediation model of felt uncertainty and leader benevolence*. *Journal of Business Ethics*, 170(1), 133-146.