



## Hubungan Karakter Kepemimpinan dan Kepemimpinan Visioner Gembala dengan Pertumbuhan Gereja

Rivo Manansang, Jefit Sumampouw  
Pascasarjana Sekolah Tinggi Alkitab Jember, Jawa Timur  
Correspondence email: doktorjefit@gmail.com

### Article History

Received:  
19 September 2020  
Revised:  
15 Oktober 2020  
Accepted:  
06 November 2020

### Keywords (Kata kunci):

character;  
church  
growth;  
Christian  
leadership;  
GPdI Jayapura;  
visionary;  
karakter;  
kepemimpinan  
Kristen;  
pertumbuhan  
gereja;  
visioner

DOI:  
<http://dx.doi.org/10.33991/epigraphe.v4i1.208>

### Abstract

*Church growth is associated with many factors, but the most essential factor affecting church growth is the influence of church leaders. GPdI in Jayapura often experiences leadership fluctuations related to the character of the leader and the vision of the leader, which of course ultimately has an impact on the slow development of local churches and certain areas in Jayapura. The purpose of this study was to determine how the influence of the visionary leadership and leadership character of pastors on the growth of the Pentecostal Church in Indonesia in Jayapura. The research method used in this research is quantitative using multiple linear regression analysis techniques through hypothesis development tests, namely the F test and the t test. The results showed that the leadership character and visionary leadership of the shepherds proved to have a significant effect on the growth of the GPdI church in Jayapura.*

### Abstrak

Pertumbuhan gereja dikaitkan dengan banyak faktor, namun faktor yang paling esensial mempengaruhi pertumbuhan gereja adalah dari pengaruh pemimpin gereja. GPdI di kota Jayapura sering mengalami gejala kepemimpinan yang berkaitan dengan karakter pemimpin dan visi pemimpin, yang tentu saja akhirnya berdampak pada lambannya gereja-gereja lokal berkembang dan daerah-daerah tertentu di Jayapura. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner dan karakter kepemimpinan para gembala terhadap pertumbuhan Gereja Pantekosta di Indonesia di kota Jayapura. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda melalui uji pengembangan hipotesis yakni uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan dan kepemimpinan visioner para gembala secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura.

## 1. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang berupaya mempengaruhi sejumlah orang dan mengarahkan organisasinya untuk mencapai suatu tujuan, sehingga hubungan antara manusia didalam organisasi tersebut lebih kohesif dan koheren. Namun tidak bisa dipungkiri bahwa suatu kepemimpinan dalam sebuah organisasi bukanlah sesuatu yang *instant* dibentuk dan bahkan bisa saja menemui jalan terjal dan banyak masa-lah. Samarena dan Siahaan mengatakan bahwa kepemimpinan sangatlah rawan terhadap konflik dan kepentingan, tidak terkecuali kepemimpinan Kristen. Namun demikian, seorang pemimpin juga harus dapat menjalankan fungsi sebagai seorang yang mampu

mengatasi konflik, bukan malah menimbulkan konflik.<sup>1</sup> Itu sebabnya kepemimpinan senantiasa dikaitkan dengan karakter dan visi dari seorang pemimpin yang diharapkan mampu memberikan solusi, jawaban dan arah positif bagi sebuah organisasi. Dengan karakter yang baik, pemimpin akan diperkenan oleh Allah serta manusia dan dengan kemampuan visioner yang baik, pemimpin akan mengetahui kemana akan melangkah, mengenali kondisi sekarang dan melihat ke masa depan dengan tepat.

Dalam organisasi Gereja Pantekosta di Indonesia (GPdI), kepemimpinan itu sendiri merupakan hasil dari proses mekanisme yang diatur sesuai anggaran dasar dan rumah tangga GPdI dengan prinsip kepemimpinan kolektif. Demikian juga terdapat kepemimpinan jemaat yang ditetapkan oleh organisasi sebagai gembala jemaat, dan kepemimpinan jemaat lainnya yang ditetapkan oleh gembala jemaat yang disebut majelis jemaat dan pengurus wadah-wadah dalam jemaat. Mereka adalah pemimpin yang bekerja secara organisasi gereja maupun bekerja karena fungsi-fungsi yang melekat pada setiap pribadi guna memenuhi panggilan pelayanan gereja. Dengan demikian jelas bahwa dalam organisasi GPdI terdapat dua jenis kepemimpinan, yakni kepemimpinan yang melekat karena jabatan dalam struktur organisasi dan kepemimpinan yang melekat karena panggilan pelayanan. Kedua jenis kepemimpinan tersebut berbeda dalam periode tugas dan tanggung jawabnya, yakni kepemimpinan struktural ditetapkan per periode (5 tahun) dan kepemimpinan keterpanggilan pelayanan berlangsung seumur hidup.

Pertumbuhan gereja merupakan hal yang wajar diinginkan oleh banyak pemimpin gereja, termasuk dalam lingkungan Gereja Pantekosta di Indonesia. Bila gereja tidak bertumbuh, maka eksistensi gereja sebagai sebuah organisme perlu dipertanyakan. Gereja yang tidak bertumbuh akan menghadapi masalah besar, yaitu gereja bisa menjadi sekarat.<sup>2</sup> Sebagai wadah organisasi gereja, GPdI diharapkan terus bertumbuh baik secara kuantitas maupun kualitas jemaat. Sebab pertumbuhan merupakan ciri khas karya Allah melalui Roh Kudus, karena gereja digambarkan sebagai suatu organisme yang terus bertumbuh menuju kedewasaan. Simanjuntak dan Santo mengungkapkan bahwa jika gereja ingin memenuhi kewajibannya terhadap generasi yang akan datang dalam hal pertumbuhan, maka kebutuhan yang sangat mendesak ialah kebutuhan akan seorang pemimpin yang memiliki karakter yang baik, seperti berwibawa, rohani dan yang rela berkorban serta kerendahan hati.<sup>3</sup> Kaitan antara kepemimpinan dan pertumbuhan gereja juga ditegaskan oleh Naibaho yang mengungkapkan bahwa faktor utama penentu suksesnya pertumbuhan gereja adalah jika para pemimpin di dalam gereja adalah orang yang takut akan Allah, dapat di percaya, aktif, inisiatif dan memiliki kemampuan visioner untuk membawa pertumbuhan yang baik.<sup>4</sup> Dalam hal ini peneliti sepakat bah-

---

<sup>1</sup>Desti Samarenna, Harls Evan R. Siahaan, "Memahami Dan Menerapkan Prinsip Kepemimpinan Orang Muda Menurut 1 Timotius 4: 12 Bagi Mahasiswa Teologi," BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual 2, no. 1 (2019): 1-13, <http://www.jurnalbia.com/index.php/bia/article/view/60>

<sup>2</sup>Rick Warren, *Pertumbuhan Gereja Masa Kini* (Malang: Gandum Mas, 1993), 20

<sup>3</sup>Joseph Christ Santo, Dapot Tua Simanjuntak, "Pengaruh Keteladanan Hidup Gembala Sidang Terhadap Pertumbuhan Gereja," KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta 2, no. 1 (2019): 28-41, <http://www.e-journal.stajember.ac.id/index.php/kharismata/article/view/23/pdf>

<sup>4</sup>Krismadi Naibaho, "PENGARUH KEPEMIMPINAN PENDETA TERHADAP PERTUMBUHAN JEMAAT DI GMAHK SIMALINGKAR, MEDAN," Jurnal Theologia Forum STFT Surya Nusantara 7, no. 2 (2019): 37-62, <http://jurnalstftsunus.ac.id/index.php/stft/article/view/38>

wa memang karakter dan visi dari seorang pemimpin rohani dapat berdampak signifikan terhadap pertumbuhan gereja untuk menjadi lebih baik.

Secara khusus di wilayah Papua, GPdI sudah melewati 14 periode kepemimpinan secara organisasi dan 69 tahun kepemimpinan karena panggilan pelayanan. Gereja Pantekosta di Indonesia pertama kali masuk di kota Jayapura pada tahun 1949 tepatnya di Kampung Tobati. Kota Jayapura merupakan hasil dari pemekaran Kabupaten Jayapura, terdiri dari Distrik Jayapura Utara Kota Jayapura, Distrik Jayapura Selatan Kota Jayapura, Distrik Port Numbay Kota Jayapura, Distrik Abepura, dan Distrik Heram Kota Jayapura. Dalam perkembangan pemekaran wilayah GPdI Papua, Wilayah Kota Jayapura yang semula hanya 1 Wilayah, kini berkembang menjadi 5 Wilayah. Namun berdasarkan fakta sejarah, justru GPdI di tanah Papua, khususnya kota Jayapura mengalami gejolak kepemimpinan pada periode tertentu yang berkaitan dengan karakter pemimpin dan visi pemimpin, yang tentu saja akhirnya berdampak pada pertumbuhan gereja itu sendiri. Kondisi ini dapat terlihat lambannya gereja-gereja lokal berkembang dan daerah-daerah tertentu di Jayapura yang belum terjangkau secara resmi oleh organisasi GPdI.

Belajar dari uraian singkat tersebut diatas, maka penelitian ini memberi perhatian pada karakter kepemimpinan, kepemimpinan visioner dan pertumbuhan gereja dalam jumlah bertambahnya gereja-gereja dengan penggembalaan yang baru, dan dalam kualitas jemaat yang sudah ada yakni bertambah diteguhkan dalam iman, pada kepemimpinan para gembala GPdI di kota Jayapura, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan visioner dan karakter kepemimpinan para gembala dengan pertumbuhan jemaat di Gereja Pantekosta di Indonesia, di kota Jayapura, Papua.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode bersifat kuantitatif yang menerapkan data atau angka untuk mencari hubungan antara variabel dan membuktikan suatu hipotesa, bahwa variabel tertentu memiliki hubungan dengan variabel yang lainnya, dimana dalam penelitian ini akan mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>5</sup> Pengujian instrument penelitian dilakukan terhadap indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi variabel karakter kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan visioner ( $X_2$ ), dan variabel pertumbuhan gereja ( $Y$ ). Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dimana melalui uji pengembangan hipotesis yakni uji F (*over all test*) dan uji t (*partial test*). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah para gembala GPdI di kota Jayapura sebanyak 52 orang, yang terdiri dari 30 laki-laki dan 22 perempuan.

---

<sup>5</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan Research & Development* (Bandung: Alfabetha, 2019), 7

## Karakter Kepemimpinan

Secara definisi sederhana, kepemimpinan dapat berarti sebuah cara mempengaruhi atau memimpin dan dalam pengertian yang lebih luas, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu acara bersama-sama dalam upaya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.<sup>6</sup> Secara praktis, Alkitab mengajarkan bahwa kepemimpinan adalah pelayanan. Pengertian ini tampaknya sangat sederhana tetapi mengungkapkan secara keseluruhan konsep serta prinsip kepemimpinan Alkitab. Secara keseluruhan dapat dilihat di dalam Alkitab bahwa Tuhan mengangkat para pemimpin bangsa Israel untuk melakukan tugas-tugas pelayanan kepada umat Allah dan bukan untuk memerintah.<sup>7</sup>

Yesus juga mengungkapkan bahwa pola kepemimpinan dunia sangat berbeda dari pola kepemimpinan-Nya. Secara umum kepemimpinan dunia selalu berorientasi pada kedudukan, kekuasaan, kekayaan, dan kehormatan. Sedangkan kepemimpinan Yesus berorientasi kepada pelayanan, pengabdian, dan menjadi hamba (Band. 20:25-27). Karakter seorang pemimpin bisa dikatakan sebagai kunci keberhasilan kepemimpinannya. Melalui karakter yang baik dan kuat, ia akan mampu melalui masalah yang sering kali hadir ketika ia ada di puncak. Karakter jugalah yang menentukan apakah ia seorang pemimpin yang layak untuk diikuti.<sup>8</sup> Terdapat tujuh karakter kepemimpinan yang ideal, yakni: mampu melihat peluang, memiliki tujuan yang jelas, bertanggung jawab, suka berdiskusi, memberikan kepercayaan, rela berkorban, memiliki nilai kejujuran, memiliki inisiatif, dan memiliki kecerdasan.<sup>9</sup>

Pertama, mampu melihat peluang. Kepemimpinan yang baik harus terus mengeksplorasi batas-batas baru dan keluar dari zona nyaman, dimana seorang pemimpin harus mengembangkan rasa keingintahuan yang tinggi dan tidak pernah menganggap peluang datang dengan sendirinya. Identitas kepemimpinan yang kuat dapat memberikan kejelasan dan memperkuat keselarasan di seluruh tubuh organisasi. Kepemimpinan seperti ini, mampu melihat perbedaan unik yang di miliki oleh setiap orang dan kemudian memanfaatkannya untuk menangkap peluang yang belum terlihat sebelumnya. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Kusni bahwa dalam bidang rohani, seorang hamba Tuhan yang mampu melihat peluang akan lebih maksimal dalam melayani karena mampu melihat dan mengembangkan potensi yang ada sehingga dapat memberikan dorongan untuk berkarya masyarakat dan jemaat guna tujuan mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kesejahteraannya.<sup>10</sup>

Kedua, memiliki tujuan yang jelas. Pemimpin melihat tujuan kepemimpinannya bukan saja berdasarkan kepentingan pribadi tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan bersama yang lebih luas. Pemimpin yang tidak memiliki tujuan yang jelas tidak bisa

---

<sup>6</sup>Samuel Tandiasa, *Kepemimpinan Gereja Lokal* (Yogyakarta: Moriel, 2010), 19

<sup>7</sup>Ibid, 20.

<sup>8</sup>Fernando Tambunan, "Karakter Kepemimpinan Kristen Sebagai Jawaban Terhadap Krisis Kepemimpinan Masa Kini," *Illuminate: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 1, no. 1 (2018): 81-104, <http://www.stbaptis-medan.ac.id/e-journal/index.php/illuminate/article/view/6/4>

<sup>9</sup>Petrus Octovianus, *Manajemen dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah* (Malang: Gandum Mas, 1986), 89

<sup>10</sup>Markus Kusni, "Jiwa Entrepreneurship Pemimpin dalam Penatalayanan Gereja," *PNEUMATIKOS: Jurnal Teologi Kependetaan* 10, no. 2 (2020): 160-175, <https://e-journal.stapin.ac.id/index.php/pneumatikos/article/view/19/11>

menginspirasi tim, memotivasi kinerja, atau menciptakan nilai yang berkelanjutan. Mis-kin tujuan; tujuan yang berubah-ubah, atau tidak ada tujuan hanya akan menyebabkan para pemimpin gagal. Tugas pemimpin adalah untuk menyelaraskan organisasi sesuai dengan tujuan yang jelas dan dapat dicapai. Ini tidak bisa terjadi ketika orang buta menuntun orang buta, yang artinya pemimpin yang tidak mempunyai tujuan menuntun anggota dalam tim yang juga tidak memiliki tujuan dan arah.

Ketiga, bertanggung jawab. Seorang pemimpin yang ideal tentunya perlu memiliki sifat bertanggung jawab. Pengambilan keputusan terhadap cara kerja dan pelaksanaan misi suatu kelompok tentunya diputuskan dengan tidak tergesa-gesa. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang tetap teguh dan mampu berfikir taktis untuk menerima segala resiko yang timbul dari keputusan yang diambil. Hal ini tentu saja sangat penting dalam kelangsungan sebuah organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Tayid bahwa pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab melakukan tugas yang diembannya baik itu dengan cara dilakukan sendiri maupun dengan mendelegasikan kepada seseorang yang dapat melakukannya sesuai dengan kompetensi demi keberlangsungan sebuah organisasi.<sup>11</sup>

Keempat, suka berdiskusi. Kepemimpinan yang baik harus selalu membuka ruang diskusi guna membicarakan hal-hal yang menjadi ide, masukan, saran, maupun kritik dengan penuh kerendahan hati. Dengan karakter seperti ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dapat menjadi pendengar dan pembelajar yang baik. Pemimpin yang selalu menutup ruang diskusi hanya akan menciptakan pemimpin dengan karakter yang otoriter.

Kelima, memberikan kepercayaan. Kepercayaan adalah hal penting yang harus ada dalam sebuah kepemimpinan. Tidak hanya pemimpin harus menjadi seorang yang dapat dipercaya, namun seorang pemimpin harus juga berani untuk memberikan kepercayaan atau mendelegasikan kepercayaan kepada orang yang dipimpinya. Karakter yang satu ini tentunya timbul dari seberapa berhasilnya seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya, dan bijak dalam mengambil keputusan untuk mempercayai seseorang. Pemimpin ideal adalah pemimpin yang tanpa perlu berfikir ulang akan dengan kesungguhan hati mampu mempercayai orang terbaiknya untuk mengerjakan tugasnya.

Keenam, rela berkorban. Pemimpin yang rela berkorban akan mampu memfokuskan diri untuk mencapai visi kelompok secara detail. Sifat rela berkorban ini pun tentunya harus didasari dengan kecerdasan dan kebijakan dari seorang pemimpin. Pemimpin ideal yang rela berkorban akan mampu mengambil keputusan secara tepat tanpa merugikan banyak pihak. Hal inilah yang dicontohkan oleh Yesus, dimana Ia mau melayani dan mengorbankan dirinya sampai mati. Ini juga yang dikatakan oleh Bimo Setyo Utomo, bahwa dalam organisme kerja dalam perspektif Allah, bahwa Allah ingin meletakkan relasi pemimpin-anak buah ataupun majikan-pekerja dalam suasana baru yakni relasi persekutuan dalam Kristus yang saling melayani.<sup>12</sup>

<sup>11</sup>Maidiantius Tanyid, "Kualitas Pemimpin Sebagai Pendidik Dalam Menghadapi Konflik," BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual 1, no. 1 (2018): 124-137, <http://www.jurnalbia.com/index.php/bia/article/view/24/10>

<sup>12</sup>Bimo Setyo Utomo, "Konsep Bekerja Sebagai Ad Majorem Dei Gloriam: Sebuah Upaya Pemenuhan Sacred Calling," Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, dan Pendidikan 3, no. 2 (2019): 1-12, <https://e-journal.sttexelsius.ac.id/index.php/excelsisdeo/article/view/12/10>

Ketujuh, memiliki nilai kejujuran. Kejujuran dalam diri seseorang tentunya menjadi point khas yang harus dimiliki oleh seorang manusia, terutama oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang jujur menjanjikan keterbukaan dan keluwesan dalam memberikan segala informasi yang mencakup kepentingan kelompok. Kejujuran yang ada dalam diri seorang pemimpin akan menjadi ciri khas tersendiri yang mampu diandalkan oleh anggota. Pemimpin ideal dengan tingkat kejujuran tinggi akan mendapatkan kepercayaan yang luas dari kelompoknya.

Kedelapan, memiliki inisiatif. Inisiatif diri jelas dibutuhkan oleh seorang pemimpin demi terciptanya solusi yang bersifat nyata dan menjanjikan. Menurut Prihanto dalam kaitannya dengan permasalahan dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin harus melakukan inisiatif yang dapat dijadikan sebagai solusi dari berbagai masalah yang sedang dihadapi. Inisiatif atau keputusan seorang pemimpin sejati harus memberikan suatu hal yang berbeda dan bermanfaat bagi lingkungan sekitar.<sup>13</sup> Pemimpin yang berinisiatif adalah pemimpin yang mampu menggerakkan dirinya sendiri terlebih dahulu untuk memulai segala sesuatunya tanpa adanya paksaan. Dengan sifat inisiatif yang ada dalam diri pemimpin, kekuatan diri dari tiap anggota untuk menjalankan misi kelompok pun akan terjamin dengan baik.

Kesembilan, pemimpin yang memiliki kecerdasan. Memiliki kecerdasan adalah titik penting yang idealnya harus dimiliki oleh seorang pemimpin, termasuk juga para pemimpin rohani. Kecerdasan merupakan point utama yang menentukan seberapa baik langkah yang diambil oleh seorang pemimpin jika dihadapkan oleh suatu masalah kelompok. Kurniawan mengungkapkan bahwa dengan kecerdasan yang dimiliki, seorang pemimpin akan mampu menerjemahkan visi dan misi serta tujuan organisasi dalam program-program yang tepat sasaran serta dapat menggunakan pemahaman dan logika berpikir yang sehat untuk membuat pertimbangan dan keputusan.<sup>14</sup> Jadi, pemimpin ideal adalah pemimpin yang cerdas dalam membawa diri yang didukung dengan keunggulan berfikir dan peka terhadap hal-hal sekitar. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin yang ideal akan mampu berfikir luwes dan memiliki ide-ide segar untuk keberlangsungan kepentingan kelompoknya.

### **Kepemimpinan Visioner**

Kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) merupakan gaya dari kepemimpinan, yang dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya, atau sebagai interaksi sosial di antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini, sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.<sup>15</sup> Allah adalah sumber inspirasi bagi seorang pemimpin gereja untuk mendapatkan visi. Karena Alkitab memberikan gambaran yang jelas, bahwa seluruh maksud Allah untuk karya keselama-

---

<sup>13</sup>Agus Prihanto, "Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Pemuda Di Gereja," Jurnal Jaffray 16, no. 2 (2018): 197-212, <https://ojs.stjaffray.ac.id/JJV71/article/view/258>

<sup>14</sup>Agung Kurniawan Djibrin, "Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Multiple Intelligence," JUARA: Jurnal Olahraga 1, no. 1 (2016): 15-27, <http://jurnal.upmk.ac.id/index.php/juara/article/view/55>

<sup>15</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Index, 2006), 473.

tan di kerjakan melalui orang-orang yang diberi visi. Nuh, Abraham, Ishak, Yakub, Yusuf dan tokoh-tokoh lainnya, merupakan pemimpin-pemimpin visioner di masanya, dan mereka telah membuktikan visi Allah yang bekerja melalui mereka, dengan jalan mengubah hidup mereka agar selaras dengan kehendak-Nya. Allah mempersiapkan mereka melalui proses kehidupan, membimbing dan membentuk mereka, agar memiliki karakter kepemimpinan visioner yang berkarakter ilahi.

Setiap pemimpin harus punya visi, sebab tanpa visi tidak mungkin dia bisa mencapai apa yang dituju. Kejelasan visi akan memungkinkan seorang pemimpin menjadi percaya dan yakin. Visi berkaitan dengan menciptakan sesuatu yang baru, tidak mere-mehkan yang lampau, tetapi membangun di atas fondasi yang dulu dan yang sekarang, supaya muncul realitas yang lebih baik. Tidak ada seorang pemimpin yang benar tanpa memiliki visi. George Barna mengatakan bahwa jika seorang pemimpin ingin berhasil dalam segala bidang kehidupan, maka visi adalah suatu persyaratan mutlak, di mana tidak ada yang bisa menggantikan visi dari Tuhan, baik itu kerja keras, kecerdasan, ide-ide pintar atau yang gelar tinggi.<sup>16</sup> Edwin A. Locke juga mendukung pemikiran bahwa salah satu esensi dari kepemimpinan adalah kemampuannya menetapkan suatu visi. Locke mengungkapkan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah untuk menetapkan visi organisasi dan mengkomunikasikannya dengan cara yang menarik kepada para pengikutnya.<sup>17</sup> Baik Barna maupun Locke menyadari peranan terpenting dari seorang pemimpin adalah untuk menetapkan sebuah visi.

Kemampuan menetapkan visi merupakan kualitas yang tidak dapat diabaikan dari seorang pemimpin. Ketika dikatakan bahwa tugas utama kepemimpinan adalah untuk menetapkan visi, hal ini bukan hanya dikarenakan visi yang membuat seseorang menjadi pemimpin, tetapi juga dikarenakan visi itu sangat multak bagi sebuah organisasi. Barna mengingatkan bahaya dari seorang pemimpin yang tidak memiliki visi dengan mengungkapkan bahwa kepemimpinan tanpa visi sama dengan mengajak orang berjalan-jalan di hutan di tengah malam tanpa senter dan tanpa peta, dan tentu saja sama dengan memimpin orang dan organisasi jika tanpa menggunakan visi, itu berarti akan membawa mereka ke suatu tempat yang membahayakan.<sup>18</sup>

Kepemimpinan visioner dalam konteks Alkitab adalah kemampuan pemimpin untuk melihat serta memahami keinginan suci yang ditulis oleh Allah di dalam batinnya bagi organisasi serta kepemimpinannya. Dalam visi itu terdapat kehendak Allah yang khusus ditujukan bagi kepemimpinan seorang pemimpin.<sup>19</sup> Sebagai contoh pemimpin yang visioner adalah Nehemia. Ia adalah sosok pemimpin yang mampu “membagikan visi” yang ia miliki kepada orang-orang yang akan bekerja sama dengan dirinya. Mengingat tidak mudah bagi seseorang yang mempunyai visi untuk memotivasi orang lain agar mau turut serta mewujudkan visi yang ia miliki. Namun Nehemia mempunyai pendekatan yang tepat dalam menularkan visinya, dimana ia membeberkan dengan jelas tantangan dan masalah yang dihadapi (Neh. 2:17), ia juga mengidentifikasi dirinya dengan saudara-saudaranya yang sengsara di Yerusalem dan mengajak saudara-

<sup>16</sup>George Barna, *Turning Vision into Action* (California: Regal Books, 1996), 167.

<sup>17</sup>Edwin A Locke, *The Essence of Leadership* (New York: Lexington Books, 1991), 49.

<sup>18</sup> Barna, 36.

<sup>19</sup>Ibid 36

saudaranya untuk mengambil tindakan yang nyata (Neh. 2:17), dan tidak lupa ia memberikan kesaksian yang meyakinkan dan membangkitkan semangat mereka bahwa Tuhan telah menolongnya dan akan senantiasa menolongnya (Neh. 2:18, 20).

Dwiraharjo mengungkapkan bahwa tanpa visi, kepemimpinan akan kehilangan arah dan tidak akan pernah sampai pada tujuannya, karena bagi seorang pemimpin visi merupakan dasar dan pendorong utama dalam menghidupkan, mendorong, dan menguduskan panggilan pelayanan seorang pemimpin.<sup>20</sup> Jika seorang pemimpin tidak memiliki visi dari Tuhan, ia tidak akan berhasil dari kepemimpinannya. Dalam hal ini, peneliti mengambil hal-hal yang termasuk dalam kepemimpinan visioner untuk diterapkan dalam skala pengukuran variabel penelitian ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut: (1) berwawasan ke masa depan; (2) berani bertindak dalam meraih tujuan; (3) mampu menggalang orang lain untuk bekerja sama; (4) mampu merumuskan visi yang jelas; (5) mampu mengubah visi menjadi aksi; (6) berpegang teguh pada nilai-nilai spiritual; (7) membangun hubungan secara efektif; (8) memberikan penghargaan; serta, (9) inovatif dan proaktif.

### **Pertumbuhan Gereja**

Pertumbuhan gereja dapat dimaknai dengan segala sesuatu yang mencakup soal membawa orang-orang yang tidak memiliki hubungan pribadi dengan Yesus Kristus ke dalam persekutuan dengan Dia dan membawa mereka menjadi anggota gereja yang bertanggung jawab. Secara sederhana pertumbuhan gereja juga berimplikasi pada pelipatgandaan kuantitas dan kualitas.<sup>21</sup> Pertumbuhan gereja adalah kehendak Allah yang menghendaki gereja-Nya bertumbuh. Dalam Kisah Para Rasul 6:7 dikatakan “Firman Allah makin tersebar, dan jumlah murid di Yerusalem makin bertambah banyak.” Frasa ini menunjuk pada terjadinya proses orang-orang yang dimenangkan kepada Kristus dan kemudian dibimbing dari saat pertobatannya sampai menjadi seorang murid yang kokoh, berserah, mengabdikan, berbuah, dan dewasa; dan pada suatu waktu dapat mengulangi proses itu dalam kehidupan orang lain.<sup>22</sup>

Di dalam Kisah Para Rasul, segi kuantitas dari pertumbuhan gereja mula-mula terlihat jelas. Gereja mula-mula yang awalnya terdiri dari 120 orang (Kis. 1:15), bertambah jumlahnya menjadi 3000 orang (Kis. 2:41), lalu tiap-tiap hari Tuhan menambah jumlah mereka (Kis. 2:47), sehingga menjadi 5000 orang (Kis. 4:4), bahkan jumlah ini terus meningkat di mana dituliskan peningkatan itu dengan “banyak orang, semua orang, hampir seluruh kota, banyak murid, bertambah besar, jumlahnya (Kis. 13:43-44, 14:21, 16:5, 17:4,12). Ini berarti bahwa gereja tidak dapat disebut gereja bertumbuh ketika gereja itu tidak menampakkan pertambahan dalam jumlah anggota, sekalipun gereja tersebut memiliki gedung besar, banyak uang, beragam kegiatan dan pelayanan. Namun, tidak boleh dilupakan bahwa gereja mula-mula selain kuantitas, juga menampakkan pertumbuhan secara kualitas (Kis. 2:47), dan kuncinya adalah menjadikan murid

---

<sup>20</sup>Susanto Dwiraharjo, "Analisis Historis Kejadian 37-50 Tentang Visi Kepemimpinan Yusuf," PRUDENTIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani 1, no. 2 (2018): 94-107, <http://sttbaptisjkt.ac.id/e-journal/index.php/prudentia/article/view/10/12>

<sup>21</sup>Winarno Winarno, "Relevansi Strategi Pelipatgandaan Jemaat Berdasarkan 2 Timotius 2: 1-13," Jurnal Teologi Berita Hidup 1, no. 2 (2019): 1-13, <http://ejournal.sttberitahidup.ac.id/index.php/jbh/article/view/11/8>

<sup>22</sup> LeRoy Eims, *Pemuridan Seni yang Hilang* (Bandung: LLB, 2002), 11

Kristus dewasa dan sempurna melalui pengajaran sehat tentang Firman Allah (Kol. 1:28).

Dalam lingkungan Gereja Pantekosta di Indonesia kota Jayapura, peneliti mengambil hal-hal yang termasuk dalam pertumbuhan gereja untuk diterapkan dalam skala pengukuran variabel penelitian (Y) adalah sebagai berikut: (1) penambahan jumlah gereja; (2) penambahan jumlah wilayah; (3) penambahan jumlah jiwa; (4) peningkatan berkorban dalam melayani Tuhan; (5) peningkatan kesetiaan memenuhi jadwal doa dan puasa; (6) dan, peningkatan kerohanian dalam aspek sikap dan karakter.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

#### Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel penelitian menggunakan *summated-rating-scale* yang merupakan teknik pengukuran yang dinyatakan dalam angka skor. Hal mana masing-masing variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert dengan kategori jawaban Sangat/Selalu Puas (5); Puas/Sering (4); Cukup/Kadang-kadang puas (3); Tidak Puas/Tidak Pernah (2); dan Sangat Tidak Puas/Tidak Pernah Sama sekali (1). Pengukuran variabel dalam penelitian ini, meliputi variabel karakter kepemimpinan ( $X_1$ ), kepemimpinan visioner ( $X_2$ ), dan pertumbuhan gereja (Y), dengan perincian mengenai skala pengukurannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1: Pengukuran Variabel Penelitian**

Jenis Variabel	Indikator	Kategori dan Skala
Karakter Kepemimpinan X1	X1.1 Mampu melihat peluang	Sangat Puas = 5
	X1.2 Memiliki tujuan (Visi) yang jelas	Puas = 4
	X1.3 Bertanggungjawab	Cukup Puas = 3
	X1.4 Suka berdiskusi	Tidak Puas = 2
	X1.5 Memberikan kepercayaan	Sangat Tidak Puas = 1
	X1.6 Rela berkorban	
	X1.7 Memiliki nilai kejujuran	
	X1.8 Mampu berinisiatif	
	X1.9 Memiliki kecerdasan	
Kepemimpinan Visioner X2	X2.1 Berwawasan kemasa depan	Sangat Puas = 5
	X2.2 Berani bertindak dalam meraih tujuan	Puas = 4
	X2.3 Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan bekerjasama	Cukup Puas = 3
	X2.4 Mampu merumuskan visi yang jelas	Tidak Puas = 2
	X2.5 Mampu mengubah visi kedalam aksi	Sangat Tidak Puas = 1
	X2.6 Berpegang teguh pada nilai-nilai spiritual	
	X2.7 Membangun hubungan secara efektif	
	X2.8 Memberikan penghargaan	
	X2.9 Inovatif dan proaktif	
Pertumbuhan Gereja Y	Y1 Penambahan jumlah gereja	Sangat Puas = 5
	Y2 Penambahan jumlah wilayah	Puas = 4
	Y3 Penambahan jumlah jiwa	Cukup Puas = 3
	Y4 Peningkatan berkorban materi melayani Tuhan	Tidak Puas = 2
	Y5 Peningkatan kesetiaan memenuhi jadwal doa dan puasa	Sangat Tidak Puas = 1
	Y6 Peningkatan karakter kerohanian dalam aspek sikap dan karakter	

## Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian dilakukan terhadap indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indicator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen dimaksud terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indicator dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan perbandingan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Hal mana nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan dari setiap variabel, yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan reliabilitas apabila memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0,6.

**Tabel 2: Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	90.2500	254.309	.624	.964
X1.2	90.2692	249.456	.768	.962
X1.3	90.2308	248.926	.784	.962
X1.4	90.2885	251.660	.686	.963
X1.5	90.2692	255.769	.630	.964
X1.6	90.4231	248.092	.819	.962
X1.7	90.4808	245.509	.767	.963
X1.8	90.3462	246.231	.869	.961
X1.9	90.2692	257.495	.622	.964
X2.1	90.1154	255.477	.607	.964
X2.2	90.3846	253.849	.742	.963
X2.3	90.3077	243.511	.837	.962
X2.4	90.4423	245.663	.827	.962
X2.5	90.3077	247.119	.833	.962
X2.6	90.0962	254.089	.667	.963
X2.7	90.3654	247.491	.857	.962
X2.8	90.2885	251.621	.779	.962
X2.9	90.2885	250.562	.723	.963
Y1	89.9038	259.069	.549	.964
Y2	89.8654	259.374	.548	.964
Y3	90.1923	254.433	.626	.964
Y4	90.4423	249.820	.738	.963
Y5	90.3077	255.707	.619	.964
Y6	90.2885	260.092	.593	.964

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian, meliputi variabel karakter kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan visioner ( $X_2$ ), dan variabel pertumbuhan gereja ( $Y$ ), yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Uji reliabilitas digunakan berkenaan dengan tingkat kejelasan atau ketetapan hasil pengukuran. Hal ini sangat penting sekali supaya *questioner* yang digunakan sebagai alat

pengumpul data benar-benar dipercaya. Dalam penelitian ini metode pengujian reliabilitasnya adalah *Cronbach's Alpha* sebesar 0.6 dan *Split Half Spearman Brown*, dengan kategori sebagai berikut:

- < 0,6 = reliabilitas rendah
- 0,6 – 0,79 = reliabilita moderat
- > 0,8 = reliabilitas tinggi
- > 0,9 = reliabilitas sempurna

Oleh sebab itu berdasarkan hasil uji *Cronbach's Alpha* sebesar 0,964, dapat dikatakan reliabilitasnya sempurna.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji ini, meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang signifikan, maka pada model regresi linear tersebut terdapat gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat multikolinearitas, sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 3: Nilai Tolerance dan VIF**

Variabel	Collnearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	0,118	8,470
	0,118	8,470

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, di mana hasil perhitungan nilai toleransi untuk kedua variabel bebas tidak ada yang memiliki nilai kurang dari 0,1 serta nilai VIF untuk kedua variabel tidak ada yang lebih dari nilai 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen pada model regresi pada penelitian ini.

#### Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa variance dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastisitas, yaitu kesamaan variance dari residual pengamatan-pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4: Uji Heteroskedastisitas**

			Total_X1	Total_X2	ABS_RES
Spearman's rho	Total_X1	Correlation Coefficient	1.000	.926**	-.490**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.006
		N	30	30	30
	Total_X2	Correlation Coefficient	.926**	1.000	-.368*
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.045
		N	30	30	30
	ABS_RES	Correlation Coefficient	-.490**	-.368*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.006	.045	.
		N	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Berdasarkan output pada tabel 4.36 terlihat nilai Sig pada variabel X1 dan Variabel X2 serta ABS\_RES, semua nilai Sig < 0,05, artinya terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesa**

***Pengujian Secara Simultan (Uji F)***

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antar variabel besar secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test, yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel atau probabilitas nilai signifikan dibandingkan dengan alpha yang digunakan dalam penelitian ini 5% atau 0,05.

**Tabel 5: Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.748	2	106.374	12.563	.000 <sup>b</sup>
	Residual	228.619	27	8.467		
	Total	441.367	29			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 12.563 lebih besar dari F tabel = 3,190 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari alfa 0,05. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa karakter kepemimpinan, dan kepemimpinan visioner secara bersama mempunyai pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan gereja GPDI di kota Jayapura, terbukti dan diterima.

***Pengujian Secara Partial (Uji T)***

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent secara terpisah atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji t, yaitu dengan cara membandingkan antara t-hitung dan t-tabel, atau probabilitas nilai signifikan dibandingkan dengan alpha yang digunakan dalam penelitian yaitu 5% atau 0,05. Hasil uji t dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 6: Uji T (Partial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval Lower Bound
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.412	2.681		3.883	.001	4.911
	Total_X1	.481	.223	.871	2.160	.040	.024
	Total_X2	-.090	.189	-.191	-.474	.639	-.478

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan hasil pengujian secara partial pada tabel 4.38, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, pengaruh karakter kepemimpinan terhadap pertumbuhan gereja. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel karakter kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 2.160 lebih dari t tabel sebesar 2,010 dan nilai signifikan sebesar 0,040 lebih kecil dari alfa 0,05. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa karakter kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura, terbukti dan diterima.

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap pertumbuhan gereja. Dari hasil perhitungan diperoleh  $t$  hitung untuk variabel kepemimpinan visioner ( $X_2$ ) sebesar -0,474 lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar 2,010 dan nilai signifikan sebesar 0,639 lebih besar dari alfa 0,05. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura, tidak terbukti dan tidak diterima.

## **Pembahasan Penelitian**

### ***Hubungan Karakter Kepemimpinan dan Kepemimpinan Visioner secara Simultan terhadap Pertumbuhan Gereja GPdI di Kota Jayapura***

Hasil pengujian hipotesis 1, menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan dan kepemimpinan visioner para gembala secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura. Hasil ini menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura.

Hasil ini didukung oleh nilai koefisien korelasi sebesar 69,40% Yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan bersifat positif. Hubungan positif artinya, pertumbuhan gereja akan bertambah baik jika variabel karakter kepemimpinan dan kepemimpinan visioner bertambah baik pula. Sedangkan nilai adjusted R square sebesar 0,482 atau 48,20%, hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel karakter kepemimpinan dan kepemimpinan visioner dapat menjelaskan ataupun menunjukkan pengaruhnya terhadap pertumbuhan gereja sebesar 48,20%, sedangkan sisanya sebesar 51,80% dijelaskan atau dipengaruhi oleh factor lain diluar dari penelitian ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura, dibentuk dari kedua faktor tersebut yakni karakter kepemimpinan dan kepemimpinan visioner. Oleh karena faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian yang penuh atau serius dari seorang pemimpin sebagai seorang pengelola dalam mengatur dan memberi semangat serta membangun tingkat kepercayaan para pelayan Tuhan lainnya, sehingga dapat menghasilkan pertumbuhan gereja sesuai dengan harapan.

### ***Pengaruh Karakter Kepemimpinan dan Kepemimpinan Visioner secara Parsial Terhadap Pertumbuhan Gereja GPdI di Kota Jayapura***

Hasil pengujian hipotesis 2, menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa jika karakter kepemimpinan bertambah baik, maka dapat meningkatkan pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura.

Hasil diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan serta mampu memotivasi para pelayan Tuhan lainnya untuk berusaha, maka tujuan dari organisasi dalam hal ini GPdI di kota Jayapura akan bertambah maju dan berkembang dalam rangka mencapai tujuan pelayanan penjangkauan jiwa-jiwa. Sedangkan pembuktian terhadap hipotesis 2 menunjukan bahwa kepemimpinan visioner sama sekali tidak mempunyai pengaruh terhadap pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura.

#### 4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesa 1, menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan dan kepemimpinan visioner para gembala secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura. Hasil pengujian hipotesa 2, menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan secara partial terbukti berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa jika karakter kepemimpinan bertambah baik, maka dapat meningkatkan pertumbuhan gereja GPdI di kota Jayapura. Dengan memperhatikan hasil penelitian ini, jelas bagi organisasi kepemimpinan GPdI baik secara nasional maupun secara daerah, perlu belajar bahwa GPdI bisa berkembang karena terdapat orang-orang yang memiliki karakter kepemimpinan yang kuat.

#### Referensi

- Barna, George. *Turning Vision into Action*. California: Regal Books, 1996.
- Djibran, Agung Kurniawan. "Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Multiple Intelligence." *JUARA: Jurnal Olahraga* 1, no. 1 (2016): 15-27. <http://jurnal.upmk.ac.id/index.php/juara/article/view/55>
- Dwiraharjo, Susanto. "Analisis Historis Kejadian 37-50 Tentang Visi Kepemimpinan Yusuf." *PRUDENTIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 1, no. 2 (2018): 94-107. <http://sttbaptisjkt.ac.id/e-journal/index.php/prudentia/article/view/10/12>
- Eims, LeRoy. *Pemuridan Seni yang Hilang*. Bandung: LLB, 2002.
- Kusni, Markus. "Jiwa Entrepreneurship Pemimpin dalam Penatalayanan Gereja." *PNEUMATIKOS: Jurnal Teologi Kependetaan* 10, no. 2 (2020): 160-175. <https://e-journal.stapin.ac.id/index.php/pneumatikos/article/view/19/11>
- Locke, Edwin A. *The Essence of Leadership*. New York: Lexington Books, 1991.
- Naibaho, Krismadi. "PENGARUH KEPEMIMPINAN PENDETA TERHADAP PERTUMBUHAN JEMAAT DI GMAHK SIMALINGKAR, MEDAN." *Jurnal Theologia Forum STFT Surya Nusantara* 7, no. 2 (2019): 37-62. <http://jurnalstftsusunus.ac.id/index.php/stft/article/view/38>
- Octovianus, Petrus. *Manajemen dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah*. Malang: Gandum Mas, 1986.
- Prihanto, Agus. "Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Pemuda Di Gereja." *Jurnal Jaffray* 16, no. 2 (2018): 197-212. <https://ojs.sttjaffray.ac.id/JJV71/article/view/258>
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index, 2006.
- Samarena, Desti, and Harls Evan R. Siahaan. "Memahami Dan Menerapkan Prinsip Kepemimpinan Orang Muda Menurut 1 Timotius 4: 12 Bagi Mahasiswa Teologi." *BIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 2, no. 1 (2019): 1-13. <http://www.jurnalbia.com/index.php/bia/article/view/60>
- Santo, Joseph Christ, and Dapot Tua Simanjuntak. "Pengaruh Keteladanan Hidup Gembala Sidang Terhadap Pertumbuhan Gereja." *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta* 2, no. 1 (2019): 28-41. <http://www.e-journal.stajember.ac.id/index.php/kharismata/article/view/23/pdf>
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan Research & Development*. Bandung: Alfabeta, 2019.

- Tambunan, Fernando. "Karakter Kepemimpinan Kristen Sebagai Jawaban Terhadap Krisis Kepemimpinan Masa Kini." *Illuminate: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 1, no. 1 (2018): 81-104. <http://www.sttbaptis-medan.ac.id/e-journal/index.php/illuminate/article/view/6/4>
- Tandiasa, Samuel. *Kepemimpinan Gereja Lokal*. Yogyakarta: Moriel, 2010.
- Tanyid, Maidiantius. "Kualitas Pemimpin Sebagai Pendidik Dalam Menghadapi Konflik." *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 1, no. 1 (2018): 124-137. <http://www.jurnalbia.com/index.php/bia/article/view/24/10>
- Utomo, Bimo Setyo. "Konsep Bekerja Sebagai Ad Majorem Dei Gloriam: Sebuah Upaya Pemenuhan Sacred Calling." *Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, dan Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 1-12. <https://e-journal.sttexcelsius.ac.id/index.php/excelsisdeo/article/view/12/10>
- Warren, Rick. *Pertumbuhan Gereja Masa Kini*. Malang: Gandum Mas, 1993.
- Winarno, Winarno. "Relevansi Strategi Pelipatgandaan Jemaat Berdasarkan 2 Timotius 2 : 1-13." *Jurnal Teologi Berita Hidup* 1, no. 2 (2019): 1-13. <http://ejournal.sttberitahidup.ac.id/index.php/jbh/article/view/11/8>