



Kepemimpinan Kristen berdampak pada Loyalitas, Perilaku, dan Kinerja Pengurus Aras Persekutuan Gereja-gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2023

¹Jusuf Agustian Widodo, ²Elsjani Adelin Langi

^{1,2}STT Transformasi Indonesia

jusufagustianwidodo@gmail.com

Abstrak:

This research aims to analyze the impact of Christian leadership on the loyalty, behavior and performance of administrators at the Communion of Indonesian Pentecostal Churches (PGPI) DKI Jakarta Province, as well as providing recommendations for developing effective Christian leadership. Leadership is an important factor in the success of religious organizations, where leaders play a role in directing, motivating and empowering administrators to achieve common goals. However, there is still limited understanding of the dynamics of Christian leadership and its impact on aspects of loyalty, behavior and performance of administrators in the context of the Fellowship of Indonesian Pentecostal Churches (PGPI) DKI Jakarta Province. This research uses qualitative methods to explore and understand the phenomenon of Christian leadership and its impact on the management of the Communion of Indonesian Pentecostal Churches (PGPI) DKI Jakarta Province. Data was collected through questionnaires, observation and document analysis. The results of the research show that Christian leadership has a significant influence on the loyalty, behavior and performance of administrators at the level of the Fellowship of Indonesian Pentecostal Churches (PGPI) DKI Jakarta Province. A leadership style based on Christian values, such as service, integrity and love, has proven effective in building management loyalty. Leaders who apply Christian values in their actions and decision making, and consistently promote ethical and moral behavior that aligns with Biblical teachings, create a strong foundation for positive behavior among administrators. In addition, leaders who apply Christian leadership principles, such as serving, empowering, and developing administrators, create an environment conducive to achieving high performance.

Key words: *Christian Leadership, behavior, performance, Fellowship of Indonesian Pentecostal Churches (PGPI) DKI Jakarta Province.*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan Kristen terhadap loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta, serta memberikan rekomendasi untuk mengembangkan kepemimpinan Kristen yang efektif. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam

keberhasilan organisasi keagamaan, dimana pemimpin berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan pengurus untuk mencapai tujuan bersama. Namun, masih terbatas pemahaman tentang dinamika kepemimpinan Kristen dan dampaknya terhadap aspek-aspek loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus dalam konteks Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena kepemimpinan Kristen dan dampaknya terhadap pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kristen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta. Gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Kristiani, seperti pelayanan, integritas, dan kasih, terbukti efektif dalam membangun loyalitas pengurus. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai Kristiani dalam tindakan dan pengambilan keputusan mereka, serta secara konsisten mempromosikan perilaku etis dan moral yang selaras dengan ajaran Alkitab, menciptakan fondasi yang kuat bagi perilaku positif di antara pengurus. Selain itu, pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristen, seperti melayani, memberdayakan, dan mengembangkan pengurus, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pencapaian kinerja yang tinggi.

Kata kunci: Kepemimpinan Kristen, perilaku, kinerja, Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, termasuk organisasi keagamaan seperti Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta. Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi loyalitas, perilaku, dan kinerja anggota organisasi. Dalam konteks gereja,¹ kepemimpinan Kristen menjadi landasan utama dalam menjalankan tugas pelayanan dan pengembangan gereja, kepemimpinan yang baik juga sangat diperlukan untuk memastikan pertumbuhan dan perkembangan jemaat serta pencapaian visi dan misi gereja.

Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta merupakan organisasi aras gereja yang memiliki peran penting dalam pelayanan dan pengembangan gereja dan jemaat di wilayah DKI Jakarta. Namun, seperti organisasi lainnya, Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta juga menghadapi tantangan dalam hal kepemimpinan dan dampaknya terhadap loyalitas, perilaku,

¹ V Kessler, *Kepemimpinan Kristen: Sebuah Pendekatan Etis-Teologis* (Yogyakarta: ANDI, 2013), 20.

dan kinerja pengurus. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain kurangnya komunikasi efektif antara pemimpin dan pengurus, rendahnya motivasi pengurus, serta konflik internal yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Loyalitas pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta merupakan faktor penting dalam keberlangsungan organisasi. Pengurus yang loyal cenderung bertahan dalam organisasi, meskipun menghadapi tantangan dan kesulitan.² Namun, loyalitas pengurus dapat menurun jika kepemimpinan tidak berjalan dengan baik.

Perilaku pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pemimpin yang memberikan teladan yang baik dan menerapkan nilai-nilai Kristen dalam kepemimpinannya dapat mendorong pengurus untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai tersebut.³ Sebaliknya, pemimpin yang tidak memberikan teladan yang baik dapat mendorong perilaku negatif dari pengurus.

Kinerja pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta juga merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik dapat dicapai jika pengurus memiliki motivasi yang tinggi dan didukung oleh kepemimpinan yang efektif.⁴ Namun, kinerja pengurus dapat menurun jika kepemimpinan tidak berjalan dengan baik.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas, perilaku, dan kinerja dalam konteks organisasi, termasuk organisasi keagamaan. Penelitian-penelitian tersebut memberikan landasan teoritis dan empiris bagi penelitian ini.

Penelitian oleh Purwanto dan Adiati mengkaji gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi gereja.⁵ Temuan penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan tugas secara seimbang dapat meningkatkan kinerja organisasi gereja. Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik dengan pengurus sekaligus memberikan arahan yang jelas terkait tugas-tugas pelayanan berkontribusi pada peningkatan kinerja gereja secara keseluruhan.

² D Ronda, "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 1 (2019): 125.

³ S. P Robbins and T. A Judge, *Organizational Behavior (17th Ed.)* (Harlow: Pearson, 2017), 13.

⁴ H. T Blackaby and R Blackaby, *Spiritual Leadership: Moving People on to God's Agenda* (Tennessee: Broadman Publisher, 2011), 42.

⁵ J. A Colquitt, J. A Lepine, and M. J Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th Ed.)* (New York: McGraw-Hill, 2019), 11.

Penelitian lainnya problematika kepemimpinan gereja di era revolusi industri 4.0.⁶ Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin gereja perlu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sosial yang pesat, serta mengembangkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan konteks tersebut. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi, mengelola perubahan, dan memberdayakan pengurus dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja pelayanan gereja.

Dalam konteks internasional, meneliti dampak kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terhadap loyalitas dan komitmen anggota gereja di Amerika Serikat⁷ Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang melayani, seperti empati, pengembangan pengikut, dan pengarahan, dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen anggota gereja. Anggota yang merasa dilayani dan diberdayakan oleh pemimpin cenderung lebih setia dan berkomitmen pada pelayanan gereja.

Penelitian oleh mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) pada pengurus gereja di Kanada.⁸ Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional pengurus gereja. Pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi pengurus dapat mendorong perilaku sukarela dan kontribusi ekstra dalam pelayanan gereja.

Penelitian-penelitian terdahulu tersebut memberikan wawasan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas, perilaku, dan kinerja dalam konteks organisasi keagamaan. Namun, masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus di PGPI Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan kontribusi pada literatur kepemimpinan dalam konteks organisasi keagamaan di Indonesia.

Metode Penelitian

Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian dengan meneliti responden dengan membuat kuesioner, dengan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat semi-terstruktur dan memberikan pilihan jawaban untuk memudahkan

⁶ A Purwanto and M. P Adiati, "Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi Gereja," *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 12, no. 1 (2021).

⁷ R. S Saragih, "Problematisa Kepemimpinan Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Teologi Kontekstual Indonesia* 1, no. 2 (2020).

⁸ J Smith and M Jones, "The Impact of Servant Leadership on Church Member Loyalty and Commitment in the United States," *Journal of Religion and Leadership* 7, no. 1 (2018), 63.

responden. Namun, responden juga diberikan kesempatan untuk menuliskan jawaban sesuai pendapatnya, dengan tujuan agar penulis dapat mengetahui jawaban atau pendapat responden.

Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena kepemimpinan Kristen dan pengaruhnya terhadap loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada eksplorasi mendalam tentang kepemimpinan Kristen dalam konteks spesifik Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena kepemimpinan Kristen secara terperinci dan memperoleh wawasan yang kaya tentang dinamika, proses, dan pengaruhnya terhadap loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta yang masih aktif.

Pengurus aras meliputi individu-individu yang memegang posisi kepemimpinan atau tanggung jawab dalam struktur organisasi Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta, seperti ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan pengurus biro. Jumlah populasi pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta berdasarkan data yang diperoleh dari sekretariat Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta yang masih aktif di Tahun 2023 adalah sebanyak 41 orang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga tentang kepemimpinan Kristen dan pengaruhnya terhadap loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus dalam konteks Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta. Temuan penelitian akan dilaporkan dalam bentuk disertasi yang akan diserahkan kepada pihak akademik dan Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta sebagai kontribusi ilmiah dan masukan untuk pengembangan kepemimpinan dalam organisasi gerejawi.

Hasil dan Pembahasan

Definisi Kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan Kristen adalah pendekatan kepemimpinan yang didasarkan pada ajaran dan teladan Yesus Kristus serta prinsip-prinsip yang terkandung dalam Alkitab. Kepemimpinan

Kristen berfokus pada pelayanan, pengorbanan, dan pemberdayaan orang lain untuk mencapai tujuan yang selaras dengan kehendak Tuhan.⁹

Kepemimpinan Kristen yang theologis adalah suatu aktivitas sadar seseorang yang karena panggilan Tuhan bagi dirinya menjadi alat Tuhan untuk mendeklarasikan Tuhan sebagai pemimpin yang melayani semua umat manusia pada umumnya dan melayani umat percaya (gereja) pada khususnya dengan memberitakan Firman-Nya yang murni baik perkataan maupun perbuatan, menjadi model yang hidup, rela memberi petunjuk untuk melihat ke depan (visi), memutuskan, memengaruhi, memperlengkapi, menuntun, memotivasi dan mengevaluasi umat Tuhan secara berkesinambungan dan terwujudnya misi Tuhan dari generasi ke generasi di dalam dan melalui gereja kepada dunia di segala bidang (Afaradi, 2024).

Arti prinsip theologis mengenai kepemimpinan Kristen tidak dapat ditemukan pada buku-buku kepemimpinan manapun selain Alkitab dan sangat berbeda bahkan bertentangan dengan kepemimpinan apapun di lembaga manapun.

Menjadi pemimpin Kristen bukanlah suatu keinginan melainkan suatu keyakinan; bukan suatu pilihan, melainkan suatu panggilan. Panggilan Tuhan pada seseorang untuk berperan sebagai pemimpin merupakan alasan, motivasi, dan kekuatan memimpin dari awal sampai akhir. Alkitab menginformasikan bahwa Tuhan memanggil para pemimpin sekaligus Tuhan memberikan visi, iman, tekad, rela berkorban dan kekuatan berperan sampai akhir kepemimpinan. (Afaradi, 2024)

Aspek Kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan yang Melayani

Yesus mengajarkan bahwa pemimpin yang sejati adalah pemimpin yang melayani. Dalam Matius 20:26-28 (TB), Yesus berkata, " "Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hambamu; sama seperti Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang" (Alkitab, 2012). Ayat ini menekankan prinsip kepemimpinan yang melayani, di mana pemimpin Kristen dipanggil untuk mengutamakan pelayanan dan pengorbanan diri, bukan untuk mencari kehormatan atau kekuasaan pribadi. Kepemimpinan Kristen menekankan pada kerendahan hati, pengorbanan, dan dedikasi untuk melayani orang lain.

⁹ S Davis, "Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior in Canadian Churches," *Journal of Leadership and Organizational Studies* 24, no. 3 (2017): 387–401.

Memimpin dengan Kerendahan Hati

Pemimpin Kristen diharapkan mampu memberikan teladan kerendahan hati. Dalam Filipi 2:3-4 (TB) dituliskan "Dengan tidak mencari kepentingan sendiri atau puji-pujian yang sia-sia. Sebaliknya hendaklah dengan rendah hati yang seorang menganggap yang lain lebih utama dari pada dirinya sendiri; dan janganlah tiap-tiap orang hanya memperhatikan kepentingannya sendiri, tetapi kepentingan orang lain juga" (Alkitab, 2012). Ayat ini mengajarkan pentingnya kerendahan hati dan mementingkan orang lain dalam kepemimpinan Kristen. Pemimpin Kristen harus menghindari kesombongan dan mengutamakan kepentingan serta pertumbuhan anggota tim mereka.

Pemimpin menjadi Teladan

Pemimpin Kristen diharapkan menjadi teladan dalam hidupnya, ada kesesuaian antara perkataan dan tindakannya. Dalam 1 Timotuis 4:12 (TB), Paulus menuliskan "Jangan seorangpun menganggap engkau rendah karena engkau muda. Jadilah teladan bagi orang-orang percaya, dalam perkataanmu, dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam kesucianmu" (Alkitab, 2012). Ayat ini menunjukkan pentingnya keteladanan dalam kepemimpinan Kristen. Pemimpin Kristen harus menunjukkan integritas dan karakter yang selaras dengan ajaran iman dalam setiap aspek kehidupan mereka.

Integritas dan Karakter

Pemimpin Kristen diharapkan memiliki integritas dan karakter yang kuat, yang mencerminkan karakter Kristus. Mereka harus jujur, dapat dipercaya, dan hidup sesuai dengan nilai-nilai alkitabiah.¹⁰ Pemimpin dengan integritas mampu membangun kepercayaan dan menjadi teladan bagi pengikut mereka.¹¹

Kasih dan Belas Kasihan

Kasih adalah dasar dari kepemimpinan Kristen. Pemimpin Kristen harus mengasihi Tuhan dan mengasihi sesama, termasuk mereka yang dipimpinnya. Dalam 1 Korintus 13, Paulus menekankan pentingnya kasih dalam segala aspek kehidupan Kristen, termasuk

¹⁰ K. H Blanchard and P Hersey, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (7th Ed.)* (Boston: Prentice-Hall, 1996), 27.

¹¹ L Sihombing, "Kepemimpinan Kristen: Meneladani Yesus Sebagai Pemimpin. Jurnal Amanat Agung," *Jurnal Amanat Agung* 11, no. 1 (2015).

kepemimpinan.¹² Kasih dan belas kasihan mendorong pemimpin untuk peduli, mendengarkan, dan memberdayakan orang lain.¹³ Pemimpin perlu menekankan pemahaman yang kuat, komitmen untuk mengekspresikan iman, dan rasa belas kasih dan empati yang mendalam, sehingga para pemimpin Kristen dapat menciptakan budaya kepercayaan dan rasa hormat di dalam gereja.

Visi dan Tujuan yang Alkitabiah

Pemimpin Kristen memiliki visi dan tujuan yang didasarkan pada panggilan Tuhan dan prinsip-prinsip alkitabiah. Mereka berusaha untuk memahami kehendak Tuhan dan menyelaraskan tujuan organisasi dengan misi Allah. Visi yang alkitabiah memberikan arah, makna, dan motivasi bagi pemimpin dan pengikut dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Pemberdayaan dan Pengembangan

Pemimpin Kristen berkomitmen untuk memberdayakan dan mengembangkan orang-orang yang mereka pimpin. Mereka mengenali potensi dalam diri setiap individu dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk bertumbuh secara rohani dan profesional. Pemberdayaan melibatkan pendelegasian tanggung jawab, pemberian dukungan, dan penciptaan lingkungan yang memungkinkan orang lain untuk berkembang.

Doa dan Ketergantungan pada Tuhan

Pemimpin Kristen menyadari bahwa mereka tidak dapat memimpin dengan kekuatan mereka sendiri. Mereka bergantung pada Tuhan melalui doa dan mencari hikmat-Nya dalam setiap keputusan dan tindakan.¹⁴ Doa adalah fondasi dari kepemimpinan Kristen, yang memungkinkan pemimpin untuk tetap terhubung dengan Tuhan dan dipimpin oleh Roh Kudus.

¹² D. J. Koys, "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study," *Personnel Psychology* 54, no. 1 (2001).

¹³ A. Gunawan, "Kasih Sebagai Dasar Kepemimpinan Kristen," *Jurnal Jaffray* 15, no. 1 (2017).

¹⁴ J. O. Sanders, *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer* (Chicago: Moody Publishers, 2007).

Jenis Kepemimpinan Kristen

Servant Leadership (Kepemimpinan Hamba)

Servant leadership berfokus pada melayani dan mengutamakan kebutuhan, pertumbuhan, dan kesejahteraan pengikut. Pemimpin hamba menunjukkan kerendahan hati, empati, dan komitmen untuk memberdayakan orang lain, sebagaimana diteladankan oleh Yesus Kristus.¹⁵

Transformational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)

Pemimpin Kristen transformasional menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yang melampaui kepentingan pribadi. Mereka memberikan visi, menjadi teladan, dan mendorong pengikutnya untuk mengembangkan potensi mereka secara maksimal.¹⁶

Shepherd Leadership (Kepemimpinan Gembala)

Shepherd leadership mengambil analogi gembala dan domba, di mana pemimpin berfokus pada perawatan, perlindungan, dan bimbingan pengikutnya. Pemimpin gembala mengenal pengikutnya secara pribadi, menuntun mereka ke arah yang benar, dan rela berkorban demi kebaikan mereka.

Authentic Leadership (Kepemimpinan Otentik)

Pemimpin Kristen otentik memimpin dengan integritas, transparansi, dan konsistensi antara nilai-nilai yang mereka anut dengan tindakan mereka. Mereka menunjukkan kesadaran diri, kerendahan hati, dan keberanian untuk mengakui kesalahan serta belajar dari pengalaman.

Spiritual Leadership (Kepemimpinan Spiritual)

Spiritual leadership menekankan pada pengembangan karakter dan kematangan rohani pemimpin. Pemimpin spiritual memimpin dengan hikmat, kasih, dan kuasa yang berasal dari hubungan pribadi mereka dengan Tuhan. Mereka mencari tuntunan Roh Kudus dalam setiap keputusan dan tindakan kepemimpinan.

¹⁵ Blanchard and Hersey, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (7th Ed.), 71.

¹⁶ Frans Paillin Rumbi, "Wawancara Mengenai Penulisan Di STAKN Toraja" (2019).

Visionary Leadership (Kepemimpinan Visioner)

Pemimpin Kristen visioner memiliki kemampuan untuk melihat masa depan dan mengkomunikasikan visi yang jelas dan menarik bagi pengikutnya. Mereka menggerakkan orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang lebih besar dan berdampak bagi Kerajaan Allah.

Empowering Leadership (Kepemimpinan yang Memberdayakan)

Empowering leadership berfokus pada mengembangkan potensi dan kapasitas pengikutnya. Pemimpin yang memberdayakan menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan, inovasi, dan tanggung jawab pribadi. Mereka mendelegasikan tugas dan wewenang, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan.

Kepemimpinan Kristen adalah panggilan untuk melayani, mengasihi, dan memberdayakan orang lain dengan berpusat pada Kristus. Pemimpin Kristen berusaha untuk meneladani karakter dan ajaran Yesus dalam setiap aspek kepemimpinan mereka, dengan tujuan memuliakan Tuhan dan membangun kerajaan-Nya di dunia ini.

Tugas Pemimpin Kristen

Pemimpin Kristen memiliki tugas-tugas yang unik dan penting dalam memimpin organisasi atau komunitas Kristen. Tugas-tugas ini didasarkan pada ajaran Alkitab dan teladan Yesus Kristus sebagai pemimpin yang sempurna. Beberapa tugas utama pemimpin Kristen antara lain:

Memimpin dengan Visi Ilahi

Pemimpin Kristen bertanggung jawab untuk mencari dan mengikuti visi yang Tuhan berikan untuk organisasi atau komunitas yang mereka pimpin. Mereka harus berdoa, mencari kehendak Tuhan, dan menyelaraskan tujuan organisasi dengan rencana Tuhan. Visi yang didasarkan pada Alkitab memberikan arah, makna, dan motivasi bagi pemimpin dan pengikut dalam melaksanakan tugas mereka.

Mengajar dan Berkhotbah

Pemimpin Kristen bertanggung jawab untuk mengajar dan berkhotbah Firman Tuhan kepada orang-orang yang mereka pimpin. Mereka harus mempelajari Alkitab dengan tekun, menyampaikan kebenaran-kebenaran rohani, dan menerapkannya dalam konteks kehidupan sehari-hari (Borrong, 2019). Pengajaran yang alkitabiah membantu pengikut untuk bertumbuh secara rohani dan mengenal Tuhan lebih dalam.

Memuridkan dan Membina

Pemimpin Kristen memiliki tugas untuk memuridkan dan membina orang-orang yang mereka pimpin. Mereka harus menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk membangun hubungan, memberikan bimbingan, dan mendorong pertumbuhan rohani pengikut mereka. Pemuridan melibatkan pendampingan, teladan, dan pemberdayaan orang lain untuk menjadi pemimpin yang melayani.¹⁷

Melayani dan Memperhatikan

Pemimpin Kristen dipanggil untuk melayani dan memperhatikan kebutuhan orang-orang yang mereka pimpin. Mereka harus mengikuti teladan Yesus yang datang untuk melayani, bukan untuk dilayani. Pelayanan melibatkan kepekaan terhadap kebutuhan fisik, emosional, dan rohani pengikut, serta kerelaan untuk berkorban demi kebaikan mereka.¹⁸

Mengelola Sumber Daya dengan Bertanggung Jawab

Pemimpin Kristen bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya organisasi atau komunitas dengan bijaksana dan bertanggung jawab. Mereka harus menjadi penatalayan yang baik atas keuangan, fasilitas, dan talenta yang Tuhan percayakan. Pengelolaan sumber daya yang efektif memungkinkan organisasi untuk memenuhi misi dan melayani dengan maksimal.

Menjadi Teladan

Pemimpin Kristen harus menjadi teladan dalam iman, karakter, dan perilaku bagi orang-orang yang mereka pimpin. Mereka harus menunjukkan integritas, kerendahan hati, kasih, dan ketaatan kepada Tuhan dalam setiap aspek kehidupan mereka. Keteladanan pemimpin merupakan faktor penting dalam mempengaruhi dan menginspirasi pengikut untuk bertumbuh secara Rohani.

Berdoa dan Mencari Tuntunan Tuhan

Pemimpin Kristen memiliki tugas untuk berdoa dan mencari tuntunan Tuhan dalam setiap aspek kepemimpinan mereka. Mereka harus mengakui ketergantungan mereka pada Tuhan dan

¹⁷ T Haryono and Daniel Fajar Panuntun, "Andil Pemuridan Kontekstual Yesus Kepada Petrus Yakobus Dan Yohanes Terhadap Keterbukaan Konseling Mahasiswa Pada Masa Kini," *Gamaliel: Teologi Dan Praktika* 1, no. 1 (2019): 12–25.

¹⁸ Sarwanto, "Pembelajaran IPA Berbasis Budaya Jawa," in *PROSIDING: Seminar Nasional Fisika Dan Pendidikan Fisika: "Pembelajaran Sains Berbasis Kearifan Lokal,"* vol. 2, 2013, 176–82.

mencari hikmat-Nya dalam setiap keputusan dan tindakan. Doa adalah fondasi dari kepemimpinan Kristen yang efektif, yang memungkinkan pemimpin untuk tetap terhubung dengan Tuhan dan dipimpin oleh Roh Kudus

Tugas-tugas pemimpin Kristen ini saling terkait dan melengkapi satu sama lain. Pemimpin yang setia menjalankan tugas-tugas ini dengan bergantung pada Tuhan akan membawa dampak yang signifikan bagi kerajaan Allah dan kehidupan orang-orang yang mereka pimpin.

Dampak kepemimpinan Kristen terhadap loyalitas pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta

Gaya Kepemimpinan di PGPI DKI Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan di PGPI DKI Jakarta adalah gaya kepemimpinan demokratis. Sebanyak 18 responden (60%) (pada Tabel IV.6) mengidentifikasi gaya kepemimpinan di PGPI DKI Jakarta sebagai demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan partisipasi aktif pengurus dalam pengambilan keputusan, komunikasi terbuka antara pemimpin dan pengurus, serta pendekatan kolaboratif dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin di PGPI DKI Jakarta cenderung melibatkan pengurus dalam proses pengambilan keputusan dan menghargai masukan dari anggota organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pengurus

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis di PGPI DKI Jakarta memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas pengurus. Sebanyak 16 responden (54%) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tersebut memiliki pengaruh yang sangat positif, sementara 13 responden (43%) menyatakan pengaruh yang positif (pada Tabel IV.7). Gaya kepemimpinan demokratis, yang melibatkan partisipasi aktif pengurus dan mempertimbangkan masukan mereka, dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen pengurus terhadap organisasi. Ketika pengurus merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih loyal dan berdedikasi dalam menjalankan peran mereka.

Kepercayaan dan Dukungan Pemimpin terhadap Pengurus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PGPI DKI Jakarta menunjukkan kepercayaan dan dukungan terhadap pengurus melalui beberapa cara. Sebanyak 25 responden

(84%) menyatakan bahwa pemimpin mendengarkan dan mempertimbangkan masukan dari pengurus, sementara 3 responden (10%) menyatakan bahwa pemimpin menunjukkan empati dan perhatian terhadap kebutuhan pengurus (pada Tabel IV.8). Kepercayaan dan dukungan dari pemimpin merupakan faktor penting dalam membangun loyalitas pengurus. Ketika pengurus merasa bahwa pemimpin menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka cenderung lebih loyal dalam peran mereka di organisasi.

Keselarasan Nilai-Nilai dan Visi Pemimpin dengan Nilai-Nilai Pribadi Pengurus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai dan visi yang disampaikan oleh pemimpin PGPI DKI Jakarta sejalan dengan nilai-nilai pribadi mayoritas pengurus. Sebanyak 23 responden (77%) menyatakan bahwa nilai-nilai dan visi pemimpin sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Keselarasan nilai-nilai antara pemimpin dan pengurus merupakan faktor penting dalam membangun loyalitas (pada Tabel IV.9). Ketika pengurus merasa bahwa nilai-nilai dan visi organisasi selaras dengan keyakinan dan prinsip-prinsip pribadi mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen dan loyal terhadap organisasi.

Komunikasi dan Hubungan antara Pemimpin dan Pengurus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan hubungan antara pemimpin dan pengurus di PGPI DKI Jakarta dinilai sangat baik oleh mayoritas responden. Sebanyak 19 responden (63%) menyatakan bahwa komunikasi dan hubungan tersebut sangat baik, sementara 8 responden (27%) menyatakan baik (pada Tabel IV.10). Komunikasi yang efektif dan hubungan yang positif antara pemimpin dan pengurus merupakan faktor penting dalam membangun loyalitas. Ketika pemimpin dapat berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan mendengarkan dengan baik, serta membangun hubungan yang saling menghormati dan mendukung, pengurus cenderung merasa lebih dihargai dan terikat secara emosional dengan organisasi.

Faktor-Faktor Lain yang Mempengaruhi Loyalitas Pengurus

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, hasil penelitian mengungkapkan faktor-faktor lain yang dipersepsikan oleh pengurus mempengaruhi loyalitas mereka terhadap organisasi. Sebanyak 13 responden (44%) menyatakan bahwa keteladanan pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas mereka, sementara 10 responden (33%) menyatakan penghargaan dan pengakuan sebagai faktor yang berpengaruh (pada Tabel IV.11). Keteladanan pemimpin, dalam hal integritas, komitmen, dan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai organisasi, dapat menginspirasi dan memotivasi pengurus untuk setia dan

berdedikasi. Sementara itu, penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi dan prestasi pengurus dapat meningkatkan rasa dihargai dan mempererat ikatan emosional dengan organisasi.

Tingkat Loyalitas Pengurus saat ini

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pengurus aras PGPI DKI Jakarta saat ini cenderung tinggi. Sebanyak 14 responden (47%) menyatakan tingkat loyalitas yang tinggi, sementara 12 responden (40%) menyatakan tingkat loyalitas yang sangat tinggi (pada Tabel IV.12). Tingkat loyalitas yang tinggi ini dapat dikaitkan dengan faktor-faktor kepemimpinan yang telah dibahas sebelumnya, seperti gaya kepemimpinan demokratis, kepercayaan dan dukungan dari pemimpin, keselarasan nilai-nilai, komunikasi dan hubungan yang baik, serta keteladanan dan penghargaan dari pemimpin. Kombinasi faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan dan pemeliharaan loyalitas pengurus terhadap organisasi.

Dampak kepemimpinan Kristen terhadap perilaku pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta

Penetapan Ekspektasi dan Standar Perilaku oleh Pemimpin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PGPI DKI Jakarta menetapkan ekspektasi dan standar perilaku bagi pengurus terutama melalui rapat dan pertemuan (80% responden) dan komunikasi lisan secara individu (13% responden) (pada Tabel IV.13). Penetapan ekspektasi dan standar perilaku yang jelas oleh pemimpin merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku pengurus. Ketika pemimpin mengomunikasikan harapan dan standar perilaku secara teratur melalui rapat, pertemuan, dan komunikasi individual, pengurus lebih memahami apa yang diharapkan dari mereka dan dapat menyelaraskan perilaku mereka dengan norma-norma organisasi.

Pemberian Umpan Balik dan Bimbingan oleh Pemimpin

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pemimpin PGPI DKI Jakarta memberikan umpan balik dan bimbingan terkait perilaku dan kinerja pengurus melalui pengakuan dan apresiasi (37% responden) dan diskusi informal (34% responden) (pada Tabel IV.14). Umpan balik yang konstruktif dan bimbingan yang teratur dari pemimpin dapat mempengaruhi perilaku pengurus secara positif. Ketika pengurus menerima pengakuan dan apresiasi atas perilaku dan

kinerja yang baik, serta mendapatkan bimbingan melalui diskusi informal, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan perilaku positif tersebut.

Penciptaan Iklim Organisasi yang Mendukung Perilaku Positif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PGPI DKI Jakarta menciptakan iklim organisasi yang mendukung perilaku positif dan produktif melalui empati dan kepedulian (27% responden), integritas dan etika (27% responden), serta komitmen dan dedikasi (23% responden) (pada Tabel IV.16). Iklim organisasi yang positif, di mana pemimpin menunjukkan empati, integritas, dan komitmen, dapat mendorong perilaku positif di antara pengurus. Ketika pengurus merasakan lingkungan yang suportif dan etis, mereka cenderung menampilkan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keterlibatan, Komunikasi, dan Kerja Sama

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PGPI DKI Jakarta memiliki pengaruh yang sangat positif (47% responden) dan positif (43% responden) terhadap keterlibatan, komunikasi, dan kerja sama pengurus (pada Tabel IV.17). Gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi, komunikasi terbuka, dan kolaborasi dapat meningkatkan perilaku positif di antara pengurus. Ketika pengurus merasa terlibat, didengarkan, dan didorong untuk bekerja sama, mereka cenderung menampilkan perilaku yang lebih kooperatif, komunikatif, dan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.

Aspek-Aspek Perilaku Pengurus yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek perilaku pengurus yang dipengaruhi oleh kepemimpinan di PGPI DKI Jakarta meliputi perilaku saling menghormati (53% responden) dan disiplin dan kehadiran (27% responden) (pada Tabel IV.18). Kepemimpinan yang efektif dapat mempromosikan perilaku saling menghormati di antara pengurus dengan menunjukkan rasa hormat, menghargai perbedaan, dan menciptakan lingkungan yang inklusif. Selain itu, pemimpin yang menekankan pentingnya disiplin dan kehadiran dapat mendorong pengurus untuk lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka.

Gambaran Perilaku dan Sikap Pengurus saat ini

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pengurus menggambarkan perilaku dan sikap mereka saat ini sebagai pengurus PGPI DKI Jakarta secara positif (50% responden) dan sangat positif (43% responden) (pada Tabel IV.19). Gambaran perilaku dan sikap yang positif

ini dapat dikaitkan dengan dampak kepemimpinan yang efektif dalam menetapkan ekspektasi, memberikan umpan balik dan bimbingan, menciptakan iklim organisasi yang suportif, serta mendorong keterlibatan, komunikasi, dan kerja sama. Ketika pengurus merasakan dukungan dan arahan yang jelas dari pemimpin, mereka cenderung menampilkan perilaku dan sikap yang lebih positif dalam menjalankan peran mereka.

Pengaruh kepemimpinan Kristen terhadap kinerja pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta

Penetapan Tujuan dan Ekspektasi Kinerja oleh Pemimpin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PGPI DKI Jakarta menetapkan tujuan dan ekspektasi kinerja bagi pengurus melalui kesepakatan bersama dengan pengurus (37% responden), proses perencanaan strategis (27% responden), serta arahan dan instruksi langsung (23% responden) (pada Tabel IV.20). Penetapan tujuan dan ekspektasi kinerja yang jelas dan melibatkan partisipasi pengurus merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja yang tinggi. Ketika pengurus terlibat dalam proses penetapan tujuan dan memahami ekspektasi yang diharapkan, mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Pemberian Dukungan dan Sumber Daya oleh Pemimpin

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pemimpin PGPI DKI Jakarta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan, terutama melalui akses ke informasi dan jaringan (40% responden) serta dukungan finansial dan anggaran (27% responden) (pada Tabel IV.21). Dukungan dan sumber daya yang memadai dari pemimpin sangat penting untuk memfasilitasi kinerja yang efektif. Ketika pengurus memiliki akses ke informasi, jaringan, dan sumber daya yang diperlukan, mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Penciptaan Lingkungan yang Memotivasi dan Mendorong Kinerja Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PGPI DKI Jakarta menciptakan lingkungan yang memotivasi dan mendorong kinerja tinggi dengan memberikan tantangan dan peluang pertumbuhan (40% responden), otonomi dan kepercayaan (27% responden), serta pengakuan dan penghargaan (20% responden) (pada Tabel IV.22). Lingkungan kerja yang mendukung, menantang, dan menghargai kontribusi pengurus dapat meningkatkan motivasi

dan kinerja mereka. Ketika pengurus merasa tertantang, dipercaya, dan dihargai, mereka cenderung mengarahkan upaya yang lebih besar dan mencapai hasil yang lebih baik.

Pemberian Umpan Balik dan Pengakuan oleh Pemimpin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PGPI DKI Jakarta memberikan umpan balik dan pengakuan atas prestasi dan kontribusi pengurus melalui evaluasi kinerja formal (33% responden), pujian dan apresiasi publik (23% responden), kompensasi dan insentif (17% responden), serta peluang pengembangan karir (17% responden) (pada Tabel IV.23). Umpan balik yang konstruktif dan pengakuan yang sesuai dari pemimpin dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja pengurus. Ketika pengurus menerima umpan balik yang jelas dan pengakuan atas prestasi mereka, mereka merasa dihargai dan terdorong untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian (pada Tabel IV.24) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PGPI DKI Jakarta memiliki pengaruh yang positif (67% responden) dan sangat positif (30% responden) terhadap efektivitas, produktivitas, dan pencapaian tujuan pengurus. Gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi, pemberdayaan, dan dukungan dapat meningkatkan kinerja pengurus. Ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks organisasi, pengurus cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Faktor-Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Pengurus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lain terkait kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pengurus meliputi komunikasi yang efektif dan transparan (30% responden) serta kepemimpinan yang melayani dan memberdayakan (30% responden). Komunikasi yang jelas dan terbuka antara pemimpin dan pengurus serta pendekatan kepemimpinan yang melayani dan memberdayakan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja yang optimal. Ketika pengurus merasa didengarkan, diinformasikan, dan diberdayakan, mereka cenderung lebih engaged dan berkinerja lebih baik.

Gambaran Tingkat Kinerja Pengurus saat ini

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pengurus menggambarkan tingkat kinerja mereka saat ini sebagai pengurus PGPI DKI Jakarta sebagai tinggi (47% responden),

diikuti oleh sedang (27% responden) dan sangat tinggi (23% responden) (pada Tabel IV.26). Tingkat kinerja yang cenderung tinggi ini dapat dikaitkan dengan pengaruh kepemimpinan yang efektif dalam menetapkan tujuan dan ekspektasi, memberikan dukungan dan sumber daya, menciptakan lingkungan yang memotivasi, serta memberikan umpan balik dan pengakuan. Ketika pengurus merasakan dukungan dan arahan yang jelas dari pemimpin, mereka cenderung menampilkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka.

Rekomendasi penulis bagi kepemimpinan yang efektif dalam mendorong loyalitas, perilaku positif, dan kinerja tinggi pengurus (PGPI) Provinsi DKI Jakarta

Penilaian Keseluruhan Pengaruh Kepemimpinan Kristen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, mayoritas responden menilai pengaruh kepemimpinan Kristen terhadap loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus di PGPI Provinsi DKI Jakarta sebagai sangat positif (53% responden) dan positif (40% responden) (pada Tabel IV.27). Penilaian yang positif ini mencerminkan bahwa kepemimpinan yang ada saat ini telah memberikan dampak yang baik terhadap aspek-aspek loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus. Meskipun demikian, masih ada ruang untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut untuk mencapai tingkat efektivitas kepemimpinan yang lebih tinggi.

Aspek Kepemimpinan Lain yang Penting

Sebagian besar responden (77%) menyatakan bahwa tidak ada aspek kepemimpinan lain yang penting dalam mempengaruhi loyalitas, perilaku, dan kinerja pengurus yang belum dibahas dalam wawancara. Namun, beberapa responden (23%) memberikan masukan tentang aspek-aspek tambahan yang perlu diperhatikan, seperti kejelasan wewenang dan tanggung jawab, evaluasi kerja, pengambilan keputusan yang melibatkan pengurus dan anggota, serta karakteristik kepemimpinan yang karismatik (pada Tabel IV.28). Masukan-masukan ini dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan kepemimpinan di Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta.

Kesimpulan

Kepemimpinan Kristen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pengurus aras Persekutuan Gereja-Gereja Pentakosta Indonesia (PGPI) Provinsi DKI Jakarta. Gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Kristiani, seperti pelayanan, integritas, dan kasih, terbukti efektif dalam membangun loyalitas pengurus. Pemimpin yang menunjukkan

kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pengurus, serta menginspirasi dan memotivasi mereka dengan visi yang berpusat pada Kristus, menciptakan ikatan yang kuat antara pengurus dan organisasi. Temuan ini sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristen, yang menekankan pentingnya melayani, memberdayakan, dan menghargai pengikut, seperti yang diajarkan dan diteladankan oleh Yesus Kristus.

Selain itu, kepemimpinan Kristen yang ditandai dengan komunikasi yang terbuka, hubungan yang saling menghormati, dan kepercayaan antara pemimpin dan pengurus, juga berkontribusi positif terhadap loyalitas pengurus. Pemimpin yang menunjukkan kerendahan hati, transparansi, dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai Kristiani, menjadi teladan yang menginspirasi pengurus untuk tetap setia dan berkomitmen pada organisasi. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan Kristen yang autentik dan berintegritas memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas pengurus dalam konteks organisasi gerejawi.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa penghargaan dan pengakuan dari pemimpin Kristen terhadap kontribusi dan dedikasi pengurus, serta dukungan rohani dan pembinaan yang diberikan, memainkan peran penting dalam memperkuat loyalitas pengurus. Ketika pengurus merasa dihargai, diberdayakan, dan diperhatikan secara holistik oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih loyal dan berdedikasi dalam melayani organisasi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan Kristen yang berfokus pada pengembangan dan pertumbuhan pengurus, bukan hanya sebagai anggota organisasi, tetapi juga sebagai individu yang diciptakan menurut gambar Allah.

Referensi

- Blackaby, H. T, and R Blackaby. *Spiritual Leadership: Moving People on to God's Agenda*. Tennessee: Broadman Publisher, 2011.
- Blanchard, K. H, and P Hersey. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (7th Ed.)*. Boston: Prentice-Hall, 1996.
- Colquitt, J. A, J. A Lepine, and M. J Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th Ed.)*. New York: McGraw-Hill, 2019.
- Davis, S. "Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior in Canadian Churches." *Journal of Leadership and Organizational Studies* 24, no. 3 (2017): 387–401.
- Gunawan, A. "Kasih Sebagai Dasar Kepemimpinan Kristen." *Jurnal Jaffray* 15, no. 1 (2017).
- Haryono, T, and Daniel Fajar Panuntun. "Andil Pemuridan Kontekstual Yesus Kepada Petrus Yakobus Dan Yohanes Terhadap Keterbukaan Konseling Mahasiswa Pada Masa Kini." *Gamaliel : Teologi Dan Praktika* 1, no. 1 (2019): 12–25.

- Kessler, V. *Kepemimpinan Kristen: Sebuah Pendekatan Etis-Teologis*. Yogyakarta: ANDI, 2013.
- Koys, D. J. "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study." *Personnel Psychology* 54, no. 1 (2001).
- Purwanto, A, and M. P Adiati. "Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi Gereja." *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 12, no. 1 (2021).
- Robbins, S. P, and T. A Judge. *Organizational Behavior (17th Ed.)*. Harlow: Pearson, 2017.
- Ronda, D. "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 1 (2019): 125.
- Rumbi, Frans Paillin. "Wawancara Mengenai Penulisan Di STAKN Toraja." 2019.
- Sanders, J. O. *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer*. Chicago: Moody Publishers, 2007.
- Saragih, R. S. "Problematisasi Kepemimpinan Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Teologi Kontekstual Indonesia* 1, no. 2 (2020).
- Sarwanto. "Pembelajaran IPA Berbasis Budaya Jawa." In *PROSIDING : Seminar Nasional Fisika Dan Pendidikan Fisika : "Pembelajaran Sains Berbasis Kearifan Lokal,"* 2:176–82, 2013.
- Sihombing, L. "Kepemimpinan Kristen: Meneladani Yesus Sebagai Pemimpin. Jurnal Amanat Agung." *Jurnal Amanat Agung* 11, no. 1 (2015).
- Smith, J, and M Jones. "The Impact of Servant Leadership on Church Member Loyalty and Commitment in the United States." *Journal of Religion and Leadership* 7, no. 1 (2018).