

## SUKSESI KEPEMIMPINAN KRISTEN

Agus Prayitno, M.Th.  
agussprayitno09@gmail.com

**Abstract :** The relationship between individuals and other individuals cannot be separated, as personal social beings. For this reason, in achieving its goals, each individual who has the same vision forms a colony in order to achieve its goals. In the organization or colony there must be a leadership that will direct the other members. The leadership style also varies according to the character and needs of the organization he leads. This leadership style cannot be forced if it is not in accordance with the pattern he leads. However, if you pay attention to the function of leadership, it has the same goal, namely how it can lead, plan, organize, arrange staff and control the organization properly. In general, good leadership must be responsible, inspire members, be honest and have integrity and be easy to communicate both internally and externally. The way in choosing leadership can be seen from several paths based on existing conditions. For example the traditional path, personality, appointment of superiors, situational and election. From the leadership path, each has its positive and negative sides, depending on the condition of the organization they lead. If the succession is viewed from the side of the leader, spiritual leadership can be viewed from the side of the Bible. So the basis of the candidate must have the criteria of fear of God, wisdom and care, as well as fairness, honesty and integrity.

**Keywords:** leader, succession, leader election

**Abstrak:** Keterkaitan individu dengan individu yang lain tidak lepas, sebagai pribadi makhluk sosial. Untuk itu dalam mencapai tujuannya maka masing-masing individu yang memiliki visi yang sama membentuk suatu koloni supaya tercapai tujuannya. Dalam organisasi atau koloni tersebut harus ada kepemimpinan yang akan mengarahkan anggota-anggota yang lain. Gaya kepemimpinan itupun berbeda-beda sesuai dengan karakter dan kebutuhan organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan ini tidak bisa dipaksakan jika tidak sesuai dengan pola yang dipimpinnya. Namun jika diperhatikan fungsi dari kepemimpinan itu memiliki tujuan yang sama yaitu bagaimana ia bisa memimpin, merencanakan, mengorganisasi, menyusun staff dan mengendalikan organisasi dengan baik. Secara umum kepemimpinan yang baik haruslah bertanggungjawab, memberikan inspirasi kepada anggotanya, jujur dan berintegritas serta mudah berkomunikasi yang baik secara internal maupun eksternal. Adapun cara dalam memilih kepemimpinan bisa dilihat dari beberapa jalur berdasarkan kondisi yang ada. Misalnya jalur tradisional, kepribadian, pengangkatan atasan, situasional maupun pemilihan. Dari jalur kepemimpinan masing-masing ada sisi positif dan negatifnya, tergantung kondisi organisasi yang dipimpinnya. Jika suksesi ditinjau dari sisi pemimpin kepemimpinan rohani dapat ditinjau dari sisi Alkitab. Maka dasar dari calon harus memiliki kriteria takut akan Tuhan, bijaksana dan peduli, serta adil jujur dan berintegritas.

**Kata Kunci :** pemimpin, suksesi, pemilihan pemimpin

## PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Dengan hidup bersosial, maka akan terjadi interaksi dengan sesamanya maupun lingkungan sekitarnya. Dengan adanya interaksi ini, maka lambat laun akan terjadi pengelompokan sesuai

dengan tujuan, karakter, kebutuhan, golongan yang menyebabkan seseorang membentuk suatu organisasi atau badan usaha. Oleh sebab itu supaya dapat terarah, maka dibutuhkan sosok pemimpin yang akan dapat mengarahkan pada tujuan yang dimaksud. Oleh sebab itu di antara anggota kelompok tersebut memerlukan pemimpin untuk dapat mempersatukan mereka di dalam satu visi dan misi kelompok.<sup>1</sup>

Seorang pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi karena keberhasilannya dipengaruhi oleh pimpinannya sendiri. Kepemimpinan sebagai proses untuk memengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan dalam memenuhi tujuan bersama.

Untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi, pemimpin informal maupun formal punyai peran yang sama-sama pentingnya untuk menuju keberhasilan kelompok atau tujuan organisasi. Perilaku kepemimpinan ditunjukkan melalui peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya di dalam situasi tertentu, baik kelompok maupun di dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Selain itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan para pengikutnya yang menjadi para pelaksana untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Lingkup kepemimpinan tidak hanya terbatas pada permasalahan yang terkait dengan situasi internal organisasi, melainkan juga mencakup permasalahan yang terkait dengan situasi eksternal organisasi. Dalam konteks penugasan SDM, secara internal seorang manajer harus dapat menggerakkan anggota yang dipimpinnnya sedemikian rupa, sehingga tujuan pengembangan SDM dapat dicapai secara maksimal sesuai dengan potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pengikutnya.

---

<sup>1</sup> Naufal Yahya, 'Definisi Kepemimpinan Dalam Organisasi', *Kabar Pasar Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1.1 (2019).

Untuk itu dalam menentukan pemimpin yang baik sangat berdampak hasilnya bagi kelangsungan suatu kelompok atau organisasi. Bagaimanapun cara memilih dari seorang pemimpin akan berdampak berhasil atau tidaknya untuk mencapai visi misi dari suatu kelompok atau organisasi yang dikelolanya.

## METODE PENELITIAN

Metode yang penulis gunakan untuk mengumpulkan dan memperoleh data adalah studi kepustakaan (library research) yaitu penelitian terhadap buku – buku yang mendukung dan yang berkaitan dengan materi– materi yang dibahas dalam karya ini. Penelitian ini juga bersifat eksigesis yaitu menafsirkan suatu bagian Alkitab yang menjadi bahan penulisan karya ilmiah ini.

## PEMBAHASAN

Kejelasan pengertian pemilihan pemimpin yang efektif terlebih dahulu mengetahui gaya-gaya kepemimpinan yang ideal sesuai dengan kebutuhan organisasi atau kelompok yang akan dipimpinnya.

Keaneka ragaman tipe kepemimpinan bahkan yang unik dipengaruhi oleh kepribadian seseorang dan lingkungannya. Dari mulai tipe karismatik hingga tipe otoriter semua dilakukan dengan tujuan yang sama, yaitu membuat organisasi atau kelompok tertentu untuk lebih baik dan menjaga keharmonisan antar pemimpin dan anggotanya.

### A. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap, gerak-gerik atau penampilan yang dipilih seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

## ***1. Kepemimpinan Karismatik***

Pemimpin yang memiliki kepribadian karismatik merupakan sosok yang memiliki kepribadian yang kuat, serta menghargai nilai-nilai positif, dan mampu mengubah arah pandang karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.

Tipe pemimpin karismatik ini memiliki kekuatan energi daya Tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.<sup>2</sup> Karena pengaruh pemimpin karismatik sangat mempengaruhi pengikutnya menjadi militan, akibat figur dari seorang pemimpin yang karismatik.

## ***2. Kepemimpinan Otoriter***

Kepemimpinan otoriter berasal dari kata otokrat yang asalnya dari perkataan “utus” (sendiri) dan “kratos” (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan absolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi oleh anggotanya. Dimana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa harus mencari pendapat dari bawahannya namun harus tetap dilakukan. Seorang pemimpin yang outokratik merupakan seorang yang sangat egois, egoism yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya. Sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Apapun pendapatnya yang berupa ide harus dinyatakan dengan cara bagaimanapun.

Dalam kepemimpinan otoriter, bos atau pimpinan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi akan membuat keputusan, peraturan, dan prosedur berdasarkan pemikirannya dan harus ditaati. Lingkungan kerja dengan kepemimpinan otoriter sangat bisa diandalkan saat mengambil keputusan namun tidak memberikan keleluasaan kepada para karyawannya, Toppers. Keputusan dan kebijakan tertinggi mutlak terletak pada sosok seorang pemimpin yang otoriter. Kepemimpinan otoriter akan melaksanakan dengan otoritas yang dipakai

---

<sup>2</sup> Besse Mattayang, ‘TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS’, *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2.2 (2019), 45 <<https://doi.org/10.35914/JEMMA.V2I2.247>>.

digunakan untuk mencapai keinginannya dan tidak ada kesempatan masukan dan pendapat bagi anggota yang dipimpinya.

Pemimpin adalah orang utama yang menentukan hitam putihnya organisasi yang dibawahinya.<sup>3</sup> Pengaruh seorang pemimpin menentukan loyalitas dan kinerja bawahan dalam bekerja dan melakukan tugas dengan hasil yang baik. Kenyamanan dalam bekerja sangat ditentukan oleh tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Pengambilan keputusan dengan gaya kepemimpinan baik perencanaan dan wewenang bersifat satu arah adalah kepemimpinan otoriter.<sup>4</sup>

### ***3. Kepemimpinan Demokratis***

Gaya kepemimpinan demokratis menuntut pembagian kekuasaan yang setara. Maksudnya dalam musyawarah tidak ada satu pihak yang lebih mendominasi dari lainnya dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan demokratis tidak menunjukkan hierarki. Pemimpin yang mengikuti gaya kepemimpinan demokratis sangat membuka kesempatan sama besar bagi para anggota timnya untuk berpartisipasi lebih aktif untuk mengambil keputusan. Peran pemimpin demokratis memberikan tawaran bimbingan dan kendali atas jalannya musyawarah.

Kepemimpinan demokratis akan banyak melibatkan kontribusi karyawan dalam mengambil keputusan. Tipe kepemimpinan demokratis akan menawarkan komunikasi aktif dua arah antara pimpinan dan anggotanya. Untuk menciptakan kepemimpinan demokratis, dibutuhkan keberanian, kejujuran, kreativitas, dan keadilan bagi seluruh aspek yang ada di organisasi atau kelompoknya.

Kepemimpinan yang baik selalu melibatkan kemampuan bawahannya (demokratis) merupakan salah satu faktor internal motivasi kerja perawat dalam meningkatkan prestasi

---

<sup>3</sup> Herlinda Maya Kumala Sari, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi " X " Di Kediri Abstrak Pendahuluan', *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2.1 (206AD).

<sup>4</sup> Dwi Retnaningsih and Luky Dwianto, 'FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP: SYSTEMATIC REVIEW', *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 2020 <<https://doi.org/10.34035/jk.v1i2.442>>.

kerja.<sup>5</sup> Seorang pemimpin yang menghargai pendapat dan masukan dari bawahan atau anggota akan menciptakan etos kerja yang baik juga.

#### ***4. Kepemimpinan Delegatif***

Gaya kepemimpinan ini merupakan sebuah gaya kepemimpinan dimana pemimpin lebih sering terlihat sedang berada di kursi belakang dari tim kerja yang dibentuk olehnya, baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dalam pengambilan sebuah keputusan. Pemimpin delegative lebih banyak diam dan tidak melakukan apa-apa. Namun kenyataannya mereka selalu berusaha bisa mengarahkan bawahannya mampu berbagi tanggung jawab maupun pengetahuan, dan mengaplikasikannya dalam setiap tingkatan yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan delegatif memberikan wewenang bagi anggotanya dalam mengambil keputusan. Namun, tipe kepemimpinan ini memiliki kelemahan, yaitu kecenderungan antar anggota untuk saling menyalahkan keputusan yang telah dibuat. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.<sup>6</sup>

#### ***5. Kepemimpinan Transformasional***

Gaya kepemimpinan ini membangun visi bersama untuk menginspirasi pengikutnya dan memenuhi tantangan yang ditetapkan. Rasa kesetiaan dan kepercayaan diri di antara pengikut akan bertumbuh dalam kepemimpinan transformasional. Karena pemimpinnya memotivasi bawahannya untuk bisa melakukan tugasnya lebih baik.

Kepemimpinan ini berkaitan erat dengan perubahan dalam diri pemimpin maupun para anggota. Kepemimpinan ini mampu memotivasi anggota untuk mengerjakan sesuatu tugas melebihi apa yang ditargetkan. Dan biasanya memiliki anggota yang berkomitmen

---

<sup>5</sup> Aris Citra Wisuda, 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat', *Citra Delima: Jurnal Ilmiah STIKES Citra Delima Bangka Belitung*, 3.2 (2019) <<https://doi.org/10.33862/citradelima.v3i2.77>>.

<sup>6</sup> Arifin Djakasaputra, Christina Catur Widayati, and Septy W, 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI KCP JAKARTA KOTA', *Jurnal Ekonomi*, 22.1 (2017) <<https://doi.org/10.24912/je.v22i1.183>>.

dengan pimpinan yang memberdayakan para karyawannya dengan baik melalui visi misi yang serupa.

## **6. Kepemimpinan Visioner**

Visioner memiliki arti orang yang memiliki pandangan atau wawasan ke masa depan. Kepemimpinan visioner dapat diartikan kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, menstransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil. Selalu berusaha mewujudkan visi misi yang dibuat oleh perusahaan. Pemimpin ini selalu berinovasi dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Pemimpin visioner akan mendorong para anggota untuk mencoba hal-hal baru dan terus berinovasi untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik lagi. Pemimpin visioner memiliki wawasan jauh ke depan. Maka harus memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang situasi dan kondisi organisasi yang perlu dikembangkan tentang situasi, diperbaiki, diperkuat. Karena pandangannya ke depan, maka harus siap dengan resiko-resiko yang akan dihadapi dengan antisipasi yang bisa diminimalisir.

Pemimpin yang visioner biasanya memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, sering mengikuti berbagai jenis pelatihan, seminar, diskusi, serta memiliki banyak pengalaman di berbagai jenis pekerjaan dan posisi jabatan.<sup>7</sup> Sehingga memiliki cara pandang yang luas untuk membawa kelompok atau organisasinya ke arah sasaran visi misi yang sudah dibuat.

## **7. Kepemimpinan Liberal**

Para pemimpin akan memberikan hak bebas kepada anggotanya untuk menyelesaikan semua tugasnya demi kenyamanan anggota. Kebebasan diberikan agar segala tugas yang diberikan bisa cepat selesai. Pemimpin liberal tidak menuntut banyak kepada para

---

<sup>7</sup> .M.M. Prof. Dr. Supayyadi, S.IP, *PEMIMPIN & KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET). 42

karyawannya untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan kemauannya, namun tetap mengawasi jalannya kerja sehari-hari.

Mereka tak suka ikut campur urusan orang lain. Setiap anggota tim punya potensi tinggi dan pintar. Jika sedang menghadapi masalah, mereka beranggapan bahwa bawahan pasti bisa menyelesaikan sendiri. Ada sisi kelemahannya dari kepemimpinan liberal adalah terkadang membuat pemimpin lengah untuk mengkomunikasikan hal penting terkait pekerjaan tim. Mereka tidak suka memberi instruksi. Dengan kepercayaan yang diberikan ini mereka merasa bisa menghemat waktu untuk memikirkan pekerjaan mereka sendiri. Kurangnya komunikasi dan terlalu membiarkan segala hal akan berjalan dengan sendirinya, hasilnya kurang maksimal.

## ***8. Kepemimpinan Pembinaan***

Kepemimpinan tipe ini selalau berusaha mengajari dan mengawasi anggotanya secara penuh. Dengan cara memberikan perhatian yang penuh kepada anggotanya, maka dapat memantau hasil kinerja para anggotanya. Sehingga anggotanya merasakan dapat naungan dari pimpinannya. Juga selalu kontrol dan mengatur hasil yang akan dicapai serta apa saja yang harus dibenahi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pemimpin senantiasa bertanggungjawab memberikan peluang pembinaan dengan meningkatkan keterampilan mereka dan memberikan motivasi untuk mendorong bawahannya mencapai tujuan perusahaan dengan kopenternsi yang mereka miliki. Dengan cara mendatangkan tenaga ahli dibidang yang dibutuhkan sesuai job yang dibutuhkan, maupun memberikan tutorial sendiri, demi peningkatan kemampuan anggota bawahannya.

## ***9. Kepemimpinan Situasional***

Kepemimpinan situasional diperhadapkan oleh suatu kondisi ketika pemimpin bertindak berdasarkan lingkungan dan situasi kerja. Ada beberapa cara yang dapat dikerjakan oleh seorang pemimpin situasional, antara lain mengarahkan langsung, memberikan pelatihan kepada karyawan, mendukung karyawan, dan melakukan delegasi. Tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin situasional dikondisikan dengan situasi kebutuahn lingkungan kerja.

## ***10. Kepemimpinan Transaksional***

Pemimpin transaksional akan memberikan tugas kepada karyawannya. Karyawan akan memberikan hasil dari tugas-tugas yang sudah diselesaikannya sebagai imbalan kepada pemimpinnya. Pada intinya para karyawan atau anggota melakukan tugas-tugasnya baru mendapatkan upah atau hadiah yang akan diberikan oleh pihak pimpinannya. Seperti ada ibaratnya hubungan timbal balik adanya transaksi jual beli antara pembeli dan penjual.

## ***11. Kepemimpinan Tim***

Kepemimpinan tim dibentuk dari hasil diskusi bersama kelompok atau organisasi dalam sebuah tim. Seorang pemimpin mampu untuk bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai visi dan misi yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan tim dilakukan melalui kesepakatan bersama dalam menjalankan organisasi atau kelompok dengan pilihan komando pelaksana dari satu orang pimpinan.

## **B. Fungsi Kepemimpinan**

Ada beragam tipe kepemimpinan, dan fungsi-fungsi kepemimpinan yang idealnya dimiliki oleh seorang pemimpin, adalah sebagai berikut:

### ***1. Memimpin (Leading)***

Fungsi pertama seorang pemimpin adalah bisa memimpin, berkomunikasi, dan memotivasi anggotanya untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Dalam berkomunikasi yang sedang berlangsung harus ada timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama bawahan. Saat duduk sebagai pemimpin, seorang pemimpin wajib melakukan pembagian tugas dan menentukan orang yang akan melakukan tugas tersebut.

## ***2. Merencanakan (Planning)***

Seorang pemimpin akan menentukan tujuan perusahaan dan selanjutnya merancang langkah-langkah yang harus dilakukan ke depannya. Dengan perencanaan yang dibuat, seorang pemimpin akan mengarahkan cara pandang yang jelas sasaran apa yang hendak dicapai. Dengan demikian anggota akan tahu rencana apa yang akan dibuat dan bagaimana langkah selanjutnya dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

## ***3. Mengorganisasi (Organizing)***

Setelah tahap perencanaan selesai, hal berikutnya yang harus dikerjakan oleh seorang pemimpin yang penting adalah pengorganisasian. Pemimpin akan mengatur tiap-tiap anggota sesuai dengan job deskripsion masing-masing. Pemimpin akan menerapkannya supaya tercapai peningkatan dalam perusahaan. Pemimpin menyelaraskan semua sumber daya yang ada untuk menyelesaikan tugas atau proyek perusahaan.

Pemimpin harus bisa memastikan sumber daya tersebut digunakan dengan efektif untuk mengembangkan kinerja dari pegawai perusahaan. Sehingga hasil kinerja anggota bisa mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kapasitas dan kemampuan setiap anggota masing-masing.

## ***4. Menyusun Staff (Staffing)***

Staffing adalah fungsi kepemimpinan yang bertugas untuk melakukan penyusunan anggota-anggota yang sesuai dengan kapasitas kemampuan masing-masing dan kebutuhan perusahaan. Pemimpin bertugas menyusun bagian-bagian job deskripsion sesuai dengan kebutuhan kelompok atau organisasi disesuaikan dengan kopetensi anggota. Pemimpin memahami tujuan dari perusahaan, ia dapat memutuskan kapan menambah staf sesuai dengan kebutuhan.

Proses staffing dilakukan dengan cara merekrut anggota, memilih, dan melatih perkembangan kemampuan mereka untuk tetap berkontribusi dengan baik di perusahaan.

Melalui kemampuan kompetensi anggota, maka perlu ditentukan staff sesuai dengan kebutuhan kelompok atau organisasi.

## ***5. Mengendalikan (Controlling)***

Mengendalikan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan sudah dilakukan sesuai dengan prosedur organisasi. Karena itu fungsi dari seorang pemimpin harus bisa mengendalikan kontrol dan pengawasan dalam kelompok atau organisasi.

Seorang pemimpin juga berhak mengambil tindakan tertentu agar rencana bisa berjalan di jalan yang benar. Dan tidak harus berpaut dengan aturan yang ada, jika kondisi mendesak dan tidak memungkinkan dilakukan karena tidak sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

## **C. Kepemimpinan yang Baik**

Seorang pemimpin yang baik harus bisa memberikan keteladanan kepada anggotanya dalam hal :

### ***1. Bertanggung Jawab***

Kepemimpinan yang baik adalah harus memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk memimpin para anggotanya. Pemimpin harus bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan anggotanya yang memengaruhi kelompok atau organisasi. Kesalahan dari seorang bawahan merupakan tanggungjawab dari pimpinan, karena tanggungjawab bawahan adalah pimpinan. Jika ada kesalahan yang dilakukan bawahan, maka sebagai pimpinan harus bisa bertanggungjawab akan kesalahan tersebut karena sudah sepengetahuan pimpinan.

### ***2. Menginspirasi***

Pemimpin harus bisa menjadi penggerak utama dalam organisasi yang dapat mengarahkan para anggotanya mencapai tujuan. Keberhasilan dari seorang pemimpin dapat menginspirasi anggotanya untuk melakukan tugasnya. Tolak ukur pemimpin para anggota akan bertolak ukur kemampuan yang dimilikinya untuk bisa menyelesaikan tugasnya.

### ***3. Jujur dan Berintegritas***

Sifat jujur dan integritas tumbuh dari hubungan pemimpin dengan anggotanya yang dilandasi rasa saling percaya. Kejujuran dan keselarasan ucapan akan menimbulkan rasa percaya anggota terhadap pemimpinnya. Sebab itu seorang pemimpin harusnya yang bisa dipegang dan dipercaya perkataan dan perbuatannya.

### ***4. Percaya Diri***

Pemimpin harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk memimpin para anggotanya. Dan harus dilakukan untuk meyakinkan para anggota saat melakukan sesuatu demi mencapai tujuan bersama. Kepercayaan diri seorang pemimpin akan membuat para anggota yakin dan percaya dengan keputusan yang dibuat.

### ***5. Mudah Berkomunikasi***

Komunikasi dalam bersosialisasi menjadi faktor utama saat menjadi pemimpin. Seorang pemimpin harusnya menumbuhkan energi yang positif dalam berkomunikasi untuk menjaga hubungan para anggotanya agar terciptanya lingkungan yang baik. Sehingga ada hubungan yang erat antara pimpinan dan para anggotanya.

## **D. Jalur Kepemimpinan**

Untuk menentukan seseorang menjadi pemimpin bisa melalui jalur kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

### ***1. Tradisional (warisan)***

Kepemimpinan secara tradisional atau warisan artinya seseorang menjadi pemimpin karena unsur warisan (keturunan), misalnya raja atau ratu Inggris dan Belanda. Pasti kepemimpinan secara tradisional sudah ditentukan berdasarkan warisan atau dari jalur

keturunan atau penerus keturunan pemimpin. Dengan demikian tidak ada kemungkinan peluang untuk terpilih dari luar garis keturunan.

Tujuan kepemimpinan tradisional adalah untuk menjaga status quo, karena yang terpenting dalam kepemimpinan tradisional adalah apa yang sudah ada atau diwariskan jangan digoyahkan, karena merupakan status quo, merupakan keadaan yang tetap, yang harus terus diteruskan. Dalam arti bahwa mereka harus mempunyai identitas ideologi, harta benda, gelar dan lain-lain.

Adapun dasar dari kepemimpinan tradisional muncul bermula dari perjuangan dalam membentuk atau merintis suatu badan/ organisasi/ usaha yang membutuhkan perjuangan dan pengorbanan yang melibatkan keluarga. Sudah sewajarnya sebagai penerus dalam usaha yang sudah dirintisnya harus diteruskan oleh pihak keluarga. Sistem kepemimpinan tradisional lebih menekankan sebagai garis keturunan yang akan meneruskan kepemimpinan tersebut.

Sisi keunggulan dari kepemimpinan tradisional sudah tidak perlu lagi menentukan panitia pemilihan atau mengadakan pemilihan untuk mencari calon pemimpin selanjutnya, karena sudah jelas yang akan meneruskan tongkat estafet kelanjutan kepemimpinannya. Tidak banyak perubahan dalam program kerja, karena tinggal melanjutkan program kerja tanpa ada perubahan yang banyak. Dan sistem kepemimpinan tradisional tidak perlu lagi ada persaingan dalam pemerintahannya, karena calon pemimpinnya tunggal dan sudah jelas. Bisa menghindari pencitraan keberhasilan dari kepemimpinan yang lama maupun yang sudah berlangsung.

Kelemahan dari kepemimpinan tradisional biasanya muncul jika generasi selanjutnya belum siap atau tidak memiliki kemampuan yang sama dengan pemimpin sebelumnya. Maka akan terjadi kekacauan dalam kepemimpinan. Yang lebih mengerikan lagi kalau pemimpin tersebut tidak memiliki kapasitas sebagai seorang pemimpin, tetapi dipaksa untuk melanjutkan sebagai pemimpin. Sedangkan dari pihak keluarga mengharuskan untuk melanjutkan tongkat pimpinan, maka akan lebih fatal hasilnya.

Musa sebagai seorang tokoh bangsa Israel yang Tuhan tunjuk secara langsung untuk memimpin bangsa Israel keluar dari tanah Mesir. Tuhan sendiri sudah mempersiapkan dan merencanakan kepemimpinan Musa sebagai tokoh pemimpin untuk membawa bangsa Israel keluar dari tanah Mesir menuju tanah Kanaan. Sehingga Musa mempunyai kharisma dari

Tuhan untuk bisa memimpin bangsa Israel keluar dari tanah Mesir. Namun sisi lain Musa tidak mempersiapkan dari keturunannya untuk meneruskan kepemimpinannya.

Sepeninggal Musa bangsa Israel mengalami kekosongan dalam kepemimpinan. Namun Tuhan sudah mempersiapkan Yosua sebagai penerus dari kepemimpinan Musa. Kalau dilihat dari sisi kepemimpinan tradisional, seharusnya Yosua tidak boleh meneruskan karena bukan dari keturunan Musa. Namun Tuhan yang menentukan siapa sebenarnya yang harus meneruskan kepemimpinan Musa. Supaya misi Tuhan bisa terlaksana yaitu membawa bangsa Israel menuju tanah Kanaan.

Tuhan memilih Yosua dengan kharisma yang dari Tuhan, maka Yosua bisa mengantar bangsa Israel sampai ke tanah Kanaan. Dengan jelas bahwa tidak seharusnya kepemimpinan diteruskan dari pihak keluarga sendiri. Karena belum tentu itu kehendak Tuhan untuk duduk sebagai pemimpin suatu organisasi atau kelompok.

## **2. Kepribadian**

Pemilihan pemimpin ditinjau berdasarkan kepribadian artinya seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai kelebihan baik kekuatan pribadinya, baik karena kecakapannya maupun kekuatan fisiknya.

Gaya kepemimpinan kepribadian bisa dilihat dari sisi:

### **a. Gaya Kepemimpinan Karismatik**

Gaya kepemimpinan karismatik ini adalah kemampuan menarik orang. Bagaimana bisa membuat orang lain terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visioner. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan.

Mungkin kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa di analogikan dengan pribadi tong kosong nyaring bunyinya, jika tidak dilandasi kemampuan sebagai seorang pemimpin hanya mengandalkan kemampuan daya tarik retorika saja. Kelebihan yang dimiliki yaitu mampu menarik orang untuk datang kepada mereka. Dengan berjalannya waktu orang-orang yang datang akan tahu sesungguhnya bagaimana sifat pemimpinnya yang tidak

konsisten. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Tiba waktu diminta pertanggungjawabannya, si pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf dan janji.

## b. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kepemimpinan diplomatis ada di penempatan perspektifnya. Terkadang orang melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian diplomatis yang bisa melihat kedua sisi dengan jelas! Apa yang menguntungkan dirinya dan juga menguntungkan lawannya.

Sisi kelemahan pemimpin gaya diplomatis adalah kesabaran dan kepasifan. Biasanya mereka sangat sabar dan sanggup menerima tekanan. Akan tetapi kesabarannya ini bisa sangat keterlaluan. Kepemimpinan diplomatis bisa menerima perlakuan yang tidak menyenangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak. Hal inilah yang menyebabkan para pengikutnya meninggalkan si pemimpin.

## c. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter ada di pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu kebijakan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan yang ada adalah hasil. Langkah-langkah penuh perhitungan dan sistematis.

Sikap dingin dan sedikit kejam merupakan kelemahan pemimpin dengan kepribadian otoriter. Pemimpin otoriter lebih mementingkan tujuannya, sehingga tidak pernah peduli dengan cara apapun akan tetap dilaksanakan. Mekanisme atau dimakan adalah prinsip hidupnya.

## d. Gaya Kepemimpinan Moralitas

Gaya kepemimpinan moralitas pada umumnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin Moralitas memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, juga sabar dan murah hati. Segala macam kebajikan ada dalam diri pemimpin gaya moralitas. Mereka yang datang kepadanya karena kehangatannya terlepas dari segala kekurangannya.

Kelemahan dari pemimpin seperti ini adalah emosinya. Tipe orang seperti sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat.

### ***3. Pengangkatan Atasan***

Pemilihan pemimpin berdasarkan pengangkatan adalah ditunjuk oleh atasan artinya seseorang menjadi pemimpin karena diangkat oleh pihak atasannya berdasarkan struktural organisasi maupun berdasarkan perspektif dari atasannya.

Merubah posisi bawahan menjadi pemimpin bukanlah persoalan mudah. Dibutuhkan pengamatan yang cermat, agar tidak terjadi permasalahan dikemudian hari. Perlu memberikan penilaian-penilaian dan informasi yang lengkap. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah:

#### **a. Memberikan Kinerja yang Baik**

Kinerja yang baik dapat dinilai dari keberhasilannya mengerjakan seluruh tugas yang diembankan. Kemampuan menyelesaikan berbagai tugas sebelum deadline merupakan pertanda yang baik untuk menjadikan seorang bawahan sebagai pemimpin yang baik.

Karena seorang pemimpin yang kompeten harus menguasai pekerjaan dalam berbagai kondisi bahkan memiliki kemampuan di luar Job description dan mampu mendorong pertumbuhan hasil kinerja dengan sangat maksimal. Jika melihat salah satu bawahan selalu berhasil memberikan hasil pekerjaan yang optimal, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, mungkin ia adalah sosok bawahan idaman yang pantas menjadi pemimpin.

#### **b. Bijak Mengambil Keputusan**

Kebijakan bawahan dalam mengambil keputusan melalui berbagai tugas yang selama ini dijalankan, ia mampu menjalankan tugas dengan sukses dan memimpin tim dengan baik merupakan salah satu ciri bawahan yang layak menjadi pemimpin. Pemimpin biasanya lebih sedikit dalam mengerjakan hal-hal yang bersifat teknis, maka bawahan yang terbukti memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dan tindakan strategis untuk menjadi pemimpin merupakan pilihan yang patut dipertimbangkan.

### c. Dapat Dipercaya

Bawahan yang dapat dipercaya biasanya bisa dilihat dari kesuksesannya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Tugas yang diberikan selalu tepat waktu dan dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Jika bawahan tersebut tidak pernah mengecewakan dalam melaksanakan tugas, itu adalah pertanda ia siap menjadi pemimpin yang bisa diandalkan.

Kalaupun bawahan tersebut mampu mengerjakan pekerjaan yang tidak mampu dilakukan oleh orang lain, maka ia juga memiliki nilai lebih. Kemampuan yang dia miliki pasti membuat lebih menonjol dari anggota yang lain. Dan sepantasnya seorang pemimpin membuatnya pantas mendapat penghargaan.

### d. Berinisiatif Tinggi

Kemampuan dalam memberikan pendapat dalam kondisi apapun untuk memberikan solusi yang baik sangat penting untuk dimiliki sebagai seorang pemimpin. Bawahan yang terbukti aktif dan selalu memiliki inisiatif untuk mendorong perkembangan dan pertumbuhan adalah sosok bawahan yang pantas menjadi pemimpin.

### e. Tidak Bossy

Pemimpin bukan berarti selalu memerintah atau bersikap sewenang-wenang atas posisi yang dimiliki bersifat seperti bos. Semakin tinggi posisi, maka semakin penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki rasa saling menghargai. Jika tidak bersifat bos, maka akan membuat jalan seorang pemimpin lebih lancar karena orang-orang yang bekerja di bawahnya mampu melakukan tugas dengan sungguh-sungguh dan senang hati.

Karakter bawahan yang tidak bossy (berlagak seperti bos) dan berpikir terbuka, maka itu adalah pertanda baik. Bawahan seperti ini bisa dilihat dari kinerja tim, bagaimana ia mengambil keputusan dan memperlakukan anggota-anggota tim yang terdapat dalam tim tersebut.

Bawahan yang pantas menjadi pemimpin juga harus mampu bekerja sama dengan rekan-rekan kerja, memiliki attitude yang baik, dan memiliki image general yang positif.

Pemimpin yang bossy yang tidak fleksibel hanya akan membuat suatu organisasi mengalami kesulitan dan sulit berkembang. Pemimpin seharusnya bisa mengayomi dan memberikan dorongan kepada bawahan untuk memberikan pendapat sebagai solusi tentunya sangat diperlukan.

#### f. Memiliki Motivasi Tinggi dan Pekerja Keras

Seorang bawahan yang mendapat kesempatan untuk menjadi pemimpin harus memiliki motivasi yang tinggi dan harus berkerja keras, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan yang akan dipimpinya. Hal ini bisa dilihat dan dibandingkan melalui kemampuan kinerja yang sudah dihasilkan serta bagaimana ia menghargai pekerjaan.

#### *4. Situasional*

Kepemimpinan Situasional artinya seseorang menjadi pemimpin karena suatu kesempatan atau dukungan kondisi lingkungan. Karena kebutuhan situasi pada saat itu harus diatasi dengan pertimbangan-pertimbangan pemimpin yang mempunyai kapasitas yang dapat melakukan tugas dengan kondisi pada saat itu. Dengan mempertimbangkan masalah yang sedang terjadi, kemampuan calon pemimpin, kondisi yang dipimpin. Maka dipilihlah seorang pemimpin berdasarkan kondisi situasi yang ada mampu melakukan sebagai tugas seorang pemimpin.

Kepemimpinan situasional dilakukan tidak melalui beberapa calon-calon pemimpin, tapi dipilih berdasarkan kebutuhan kondisi situasi yang ada. Kemudian ditetapkan berdasarkan keputusan bersama sesuai kebutuhan situasi yang ada. Karena pertimbangan-pertimbangan yang diperkirakan mampu bisa mengatasi situasi yang ada. Dengan pemimpin yang sudah dipilih berdasarkan situasi diharapkan bisa melakukan tugasnya sebagai pemimpin yang mampu mengatasi kondisi yang ada.

Kelemahan pemilihan situasional tidak diperlukan calon-calon pemimpin yang lain, tapi bisa dilakukan berdasarkan kebutuhan situasional. Kebijakan dalam pemilihan dilakukan berdasarkan keputusan bersama tidak melalui proses pemilihan. Dan sisi lain akan berdampak tidak bisa terjadi regenerasi, karena dilakukan tanpa melalui proses pemilihan. Jadi tidak ada

kemungkinan calon lain untuk bisa menggantikan kedudukan sebagai pemimpin. Hal yang lain juga akan terjadi sistem kepemimpinan turun-temurun, ada kecenderungan suka sama suka maka bisa menjadi pemimpin.

## 5. Pemilihan

Pemilihan kepemimpinan melalui pemilihan artinya seseorang menjadi pemimpin berdasarkan hasil pemilihan anggota. Hal ini didasarkan pada konsep penerimaan atau *acceptance theory* “Anda menjadi pemimpin dan kami akan menaati instruksi dan pengarahan anda.”

Pemimpin melalui proses pemilihan biasanya lebih baik, karena pemilih akan mempertimbangkan hal-hal berikut:

### 1. Keinginan, keseriusan dan kemauan calon untuk memimpin

Sebagai pemilih dalam pemilihan dapat mempertimbangkan sejauh mana pemimpin memiliki keinginan yang serius untuk menjadi pemimpin dengan perbandingan dengan calon-calon yang lain. Sehingga pemilih ada banyak pertimbangan dan pilihan untuk menentukan calon pemimpinnya. Kebebasan untuk memilih calon pemimpin diharapkan mempunyai banyak peluang untuk menentukan pilihan yang tepat bagi pemimpinnya.

### 2. Kecakapan dan kecerdasan calon membuat konsep dan dengan uraian yang logis

Sebelum melakukan pemilihan, para calon-calon pemimpin diberi waktu untuk berorasi memaparkan konsep rencana kedepan apa yang bisa dilakukan ketika akan terpilih menjadi seorang pemimpin. Melalui orasi yang disampaikan para pemilih bisa menilai sejauh mana kecakapan dari para calon-calon pemimpinnya kelak. Karena itu tidak sembarangan dalam menentukan pemimpinnya kelak.

### 3. Kecakapan, kreatifitas dan keefektifan calon untuk berkomunikasi

Seorang pemimpin yang baik bisa dilihat dari kecakapan, kreatifitas dan keefektifan yang bisa dilakukan ketika berkomunikasi. Penting bagi pemimpin memiliki kemampuan

dalam berkomunikasi. Karena komando yang bisa dilakukan seorang pemimpin melalui komunikasi yang baik, bisa tersampaikan kepada bawahannya.

#### 4. Integritas, tingkah laku, kejujuran dan moral calon yang baik

Pemimpin yang berintegritas dan berkarakter baik sangat mempengaruhi hasil kerja yang bisa dilakukan. Karena nilai kepercayaan dari bawahan maupun orang lain adalah diutamakan kepercayaan. Sekali saja seorang pemimpin melakukan kecurangan, maka nilai kepercayaan yang diberikan akan berkurang dengan drastis. Dan hasilnya tidak mendapat kepercayaan dari bawahannya, sebagai akibatnya bawahan juga akan bertindak semaunya saja.

#### 5. General knowledge, pendidikan dan pengalaman calon

Strata pendidikan juga mempengaruhi kemampuan serta pengalaman dalam berorganisasi. Seorang pemimpin diharapkan mempunyai pendidikan yang cukup tinggi, minimal diatas bawahannya. Dan mempunyai pengetahuan yang luas, agar tidak mudah dikelabui oleh bawahannya. Disamping itu juga harus mempunyai pengalaman yang luas dalam menangani kasus-kasus atau permasalahan yang ada. Untuk pengalaman itu sangat penting bagi para pemimpin, supaya bisa memberikan masukan kepada bawahannya dengan pengalaman-pengalaman yang sudah dimilikinya.

#### 6. Memiliki kemampuan menciptakan dan menjalin hubungan-hubungan, baik internal maupun eksternal organisasi dari calon

Seorang pemimpin harus mampu menciptakan dan menjalin hubungan yang baik dengan pihak internal organisasi maupun eksternal organisasi. Dengan menjalin hubungan yang baik dalam internal sendiri, maka akan tercipta etos kerja yang baik dengan sesama bawahannya. Sedangkan dengan adanya hubungan yang baik dengan pihak eksternal akan terciptanya kondisi yang kondusif dengan pihak luar. Sehingga akan terjalin kerjasama yang baik dengan pihak luar.

## E. Perspektif Alkitab tentang Pemilihan Pemimpin

Menurut Alkitab pemilihan seorang pemimpin tidak hanya didasari pada perawakan, memiliki otoritas yang besar dan kapasitas yang besar saja. Untuk mencari pemimpin yang baik dan benar adalah seorang pemimpin yang rela menjadi seorang pelayan. Seperti yang dikatakan Yesus dalam Matius 23:11 bahwa barang siapa ingin menjadi yang terbesar, maka dia harus menjadi pelayan.

Sedangkan Paulus sendiri menerapkan standar yang tinggi bagi seorang pemimpin yaitu, harus berkelakuan bersih, suka berderma, memiliki pengendalian diri yang baik, bijaksana, dan mampu mengkomunikasikan gagasan pada anak buahnya. Tujuan dari komunikasi yang baik adalah supaya setiap visi yang dimiliki dapat dipaparkan dengan jelas dan setiap anggotanya yang mendapatkan intruksi dapat memahami apa yang harus dikerjakan (1 Timotius 3:1-2).

Selain itu Paulus juga tidak merekomendasi orang baru sebagai pemimpin. Karena akan mengkhawatirkan percepatan menuju kursi kekuasaan. Dan sebagai akibatnya akan menyebabkan orang tersebut menjadi sombong lalu jatuh dalam kesalahan yang fatal (1 Timotius 3:6). Hal ini timbul akibat sebagian orang selalu melihat penampilan luar yang selalu dianggap pantas menjadi sosok pemimpin.

Ada beberapa karakter yang harus ditemukan dalam pemilihan seorang pemimpin berdasarkan Alkitab:

### 1. Takut akan Tuhan

Seorang pemimpin yang memiliki hubungan baik dengan Tuhan dan selalu mengandalkan-NYA. Dan ketika dia mencari Tuhan, maka ia memahami apa yang Tuhan ingin lakukan melalui kedudukannya (Amsal 25:2)

### 2. Bijaksana dan Peduli

Seorang pemimpin seharusnya memiliki wawasan yang tinggi dan luas dalam mengambil kebijakan dengan pertimbangan-pertimbangan yang matang (Amsal 25:3)

### 3. Adil, Jujur dan Punya Integritas

Dampak dari seorang pemimpin adalah harus dapat mempengaruhi anggota, dan bagaimana pengaruh yang dikerjakan sangat berakibat pada hasil dari pimpinannya. Amsal 25:4-5 mengatakan bahwa ketika orang jahat disingkirkan dari kepemimpinan, keadilan tumbuh subur. Oleh sebab itu untuk mencari seorang pemimpin harus tahu integritas yang baik dari calon tersebut. Seorang pemimpin yang memulai dengan kebenaran dan melakukan kebijaksanaannya dengan benar (Amsal 16:12)

## KESIMPULAN

Bagaimanapun bentuk gaya kepemimpinan dan cara dalam pemilihan seharusnya tetap harus berkaca pada Firman Tuhan. Karena pemilihan para pemimpin rohani tidak terlepas dari karakter pribadi yang menentukan bagaimana kedekatannya dengan Tuhan. Sisi rohani sangat penting dalam pemilihan pemimpin rohani. Jika pemimpin rohani tidak memiliki karakter yang baik, walaupun memiliki ketrampilan segudang. Maka semuanya itu akan menjadi kendala dalam pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djakasaputra, Arifin, Christina Catur Widayati, and Septy W, 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI KCP JAKARTA KOTA', *Jurnal Ekonomi*, 22.1 (2017) <<https://doi.org/10.24912/je.v22i1.183>>
- Herlinda Maya Kumala Sari, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi " X " Di Kediri Abstrak Pendahuluan', *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2.1 (206AD)
- Mattayang, Besse, 'TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS', *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2.2 (2019), 45 <<https://doi.org/10.35914/JEMMA.V2I2.247>>
- Prof. Dr. Supayyadi, S.IP, .M.M., *PEMIMPIN & KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET)
- Retnaningsih, Dwi, and Luky Dwiantoro, 'FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP: SYSTEMATIC REVIEW', *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 2020 <<https://doi.org/10.34035/jk.v11i2.442>>
- Wisuda, Aris Citra, 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat', *Citra Delima : Jurnal Ilmiah STIKES Citra Delima Bangka Belitung*, 3.2 (2019) <<https://doi.org/10.33862/citradelima.v3i2.77>>
- Yahya, Naufal, 'Definisi Kepemimpinan Dalam Organisasi', *Kabar Pasar Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1.1 (2019)