



Gaya Kepemimpinan Delegasi di Era Teknologi

Herwinesastra

Sekolah Tinggi Teologi Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

Email: glx2015@gmail.com

Abstrak

Seorang pemimpin perlu beradaptasi dan memiliki berbagai gaya kepemimpinan yang efektif agar membawa pertumbuhan organisasi yang semakin maju. Dengan memahami teknologi, seorang pemimpin dapat mengambil langkah-langkah yang strategis untuk memanfaatkan peluang yang ada dan sekaligus mengatasi tantangan yang ada di lingkungan dimana proses kepemimpinan dijalankan menjadi salah satu. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Analisis literatur digunakan sebagai fondasi untuk mengembangkan ide atau teori inovatif. Setiap gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan menentukan bagaimana pemimpin mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang yang dipimpin dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara bersama. Bagi seorang Pemimpin harus terus meningkatkan keahlian dan kompetensi kepemimpinannya untuk menjamin bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan relevan dan efektif. Melalui kepemimpinan delegasi dengan memanfaatkan teknologi akan menciptakan menciptakan efektivitas bagi organisasi dan orang yang dipimpin serta mitra kerja, memberdayakan orang yang dipimpin atau pengikut, menciptakan kolaborasi global, mengembangkan budaya kerja organisasi yang efektif.

Kata kunci: kepemimpinan delegasi, era teknologi, digital era, kepemimpinan Kristen

Pendahuluan

Pada sebuah organisasi peranan seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan sebuah kepemimpinan yang sedang dijalankan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah disepakati secara bersama. Melalui peran seorang pemimpinlah inovasi-inovasi yang baru akan didapati guna mengembangkan organisasi semakin maju (Ronda, 2019). Di tengah-tengah kemajuan dunia teknologi digital sebagai anugerah Tuhan, juga dapat berdampak positif terhadap seorang pemimpin dalam menjalankan proses kepemimpinannya (Diana, 2019; Diana et al., 2023; Imbing & Pandie, 2023). Sebagai seorang pemimpin yang ada di era teknologi ini pastilah berhadapan dengan tantangan dan peluang yang berbeda dengan kepemimpinan pada era sebelumnya. Seorang pemimpin perlu beradaptasi dan memiliki berbagai gaya kepemimpinan yang efektif agar membawa pertumbuhan organisasi yang semakin maju (Hutahayan, 2019). Pemimpin dituntut untuk memiliki berbagai macam gaya dan metode kepemimpinan, sebab dari gaya Kepemimpinan itulah yang akan mempengaruhi bawahannya untuk mau melakukan apa yang disampaikan oleh pemimpin (Gafur, 2020). Di Era teknologi,

tantangan organisasi semakin kompleks dan besar sehingga pemimpin tidak mungkin menangani semua detail sendirian.

Dalam era dlobalisasi, organisasi-organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis, termasuk berbagai perubahan politik, ekonomi, teknologi, dan budaya yang mempengaruhi dinamika organisasi (Fanisyah, 2024). Dengan memahami teknologi, seorang pemimpin dapat mengambil langkah-langkah yang strategis untuk memanfaatkan peluang yang ada dan sekaligus mengatasi tantangan yang ada di lingkungan dimana proses kepemimpinan dijalankan. Dengan demikian peran seorang pemimpin adalah menjadi satu komponen terpenting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang beragam. Setiap orang yang ada dalam lingkungan sebuah organisasi memiliki potensi dan peluang untuk berkembang. Pengembangan kepemimpinan sangat diperlukan guna menghadapi masa depan dalam sebuah organisasi (Herwinesastra, 2019, pp. 11-12). Kepemimpinan merupakan upaya pengembangan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks ini, penelitian dan penerapan gaya kepemimpinan delegasi di era teknologi menjadi sebuah langkah strategis yang membawa kemajuan sebuah organisasi. Sebuah analisis mendalam mengenai gaya kepemimpinan delegasi di era teknologi dapat memberikan pengetahuan yang berharga bagi para pemimpin yang sedang menjalankan kepemimpinannya di era teknologi ini.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu rangkaian perilaku tetap yang diterapkan oleh pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan dibutuhkan dalam suatu Perusahaan dan digunakan oleh pimpinan untuk melakukan suatu inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar (Mardiani & Sepdiana, 2021). Sementara kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu seni yang ditampilkan dalam suatu kemampuan melalui kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi dan memobilisasi orang-orang yang dipimpin secara holistik (pikiran, perasaan, kehendak, skill, pengetahuan), sehingga mereka dengan sukacita, penuh dedikasi, loyalitas dan passion (gairah) melakukan apa yang dikomandokan oleh pemimpin dalam rangka mewujudkan tujuan bersama yang dicita-citakan (Herwinesastra, 2019). Gaya kepemimpinan delegatif adalah gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif (Siregar, 2022). Penggunaan teknologi bukan hal yang asing lagi di dalam era globalisasi. Teknologi mengacu pada metode ilmiah dan sarana untuk kenyamanan hidup manusia. Dengan demikian, perkembangan teknologi adalah proses kemajuan teknologi yang terus berubah, memperbaiki, atau menggantikan teknologi sebelumnya. Secara umum perkembangan teknologi adalah proses perubahan, inovasi, dan peningkatan pada alat, metode, atau sistem teknologi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia secara lebih efektif dan efisien seiring waktu (Sastrohartoyo et al., 2021). Perkembangan teknologi merupakan proses difusi inovasi, di mana teknologi baru diperkenalkan dan diadopsi oleh masyarakat melalui berbagai tahap, termasuk pengetahuan, persuasi, keputusan, implementasi, dan konfirmasi (Mulyati et al., 2023).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Analisis literatur digunakan sebagai fondasi untuk mengembangkan ide atau teori inovatif. Sumber data yang dipakai adalah data sekunder, termasuk artikel dari jurnal dalam bahasa Indonesia. Proses analisis melalui empat langkah: pengambilan data, pemangkasan data, presentasi data, dan kesimpulan serta validasi.

Penelitian dalam artikel ini menggunakan metode studi kepustakaan. Metode ini berfokus pada analisis literatur sebagai dasar untuk mengembangkan ide atau teori inovatif terkait kepemimpinan delegasi di era teknologi. Penelitian ini merupakan studi kepustakaan, yang berarti data yang digunakan adalah data sekunder, termasuk artikel dari jurnal dalam bahasa Indonesia. Langkah-langkah analisis: Pertama, Pengambilan Data. Mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan. Kedua, Pemangkasan Data. Menyaring informasi yang tidak relevan untuk fokus pada data yang mendukung penelitian. Ketiga, Presentasi Data. Menyajikan data yang telah dipilih dengan cara yang sistematis dan mudah dipahami. Keempat, Kesimpulan dan Validasi. Menarik kesimpulan dari analisis dan memvalidasi temuan untuk memastikan akurasi dan relevansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan delegasi dapat diterapkan secara efektif dalam konteks teknologi modern, serta bagaimana hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja individu dalam organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Setiap gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan menentukan bagaimana pemimpin mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang yang dipimpin dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara bersama. Bagi seorang Pemimpin harus terus meningkatkan keahlian dan kompetensi kepemimpinannya untuk menjamin bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan relevan dan efektif.

Gaya kepemimpinan delegasi di era digital adalah salah satu pendekatan yang sangat relevan dalam melihat peluang kemajuan teknologi sebagai upaya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinan untuk memajukan organisasi yang lebih maju di tengah lingkungan yang cepat berubah. Adapun gaya kepemimpinan delegasi di era digital akan menyebabkan beberapa hal seperti:

Menciptakan Efektivitas bagi Organisasi dan Orang yang Dipimpin serta Mitra Kerja

Seorang pemimpin adalah pribadi yang memiliki komitmen tinggi terhadap pemimpin puncak, organisasi (dan tujuannya) serta kepada sesama dan para bawahan. Pemimpin hendaknya mengarahkan energi dan kompetensi kepada orang-orang yang ada disekitar kepemimpinan. Efektivitas kepemimpinan lebih bergantung kepada gaya kepemimpinan yang diterapkan. siapa dirinya dari pada apa yang dilakukannya. Efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas

merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Julianto & Agnanditiya Carnarez, 2021).

Efektivitas pemimpin terhadap organisasi akan tampak ketika pemimpin memberikan sumbangsih yang sangat berharga bagi kemajuan dan pengembangan organisasi. Artinya bahwa pemimpin tahu menempatkan diri secara tepat, tahu melakukan tugasnya dan bertanggung jawab serta membawa perubahan yang positif dan signifikan bagi organisasi yang dipimpinya.

Berbagi tugas adalah aktivitas yang memperkuat efektivitas kinerja suatu organisasi. Dengan berbagi beban kerja secara setara, pemimpin dapat melihat sebuah potensi yang ada pada bawahan. Pemimpin perlu membiasakan kebiasaan kerja sama yang kreatif dengan rekan kerja. Dalam Kepemimpinan delegasi, seorang pemimpin melihat kecakapan orang yang dipimpin dan saling melengkapi guna menaikkan efektivitas sebagai pemimpin dalam memimpin organisasi dengan baik. Menurut Yakob Tomatala, ada beberapa kebiasaan kerja sama yang kreatif dapat dikembangkan dengan mempertimbangkan faktor berikut: Pertama, Kembangkan kebiasaan sinergi ($synergi < sun = \text{bersama}; \text{ergon} = \text{kerja}$), yaitu kebiasaan “bekerja sama” dengan memperhitungkan dan melibatkan semua hal dalam mengembangkan pekerjaan (Tomatala, 1997). Pola hubungan sinergetik ini memiliki sifat unik, yaitu: Katalis, yaitu sifat yang mendorong/menjembatani untuk bergerak bersama; sifat yang memberi kekuatan yang saling meneguhkan; sifat mempersatukan yang memperkuat hubungan; dan sifat menghidupkan yang memberi semangat baru secara terus menerus yang membuatnya menjadi inklusif dan dinamis. Kedua, Berkomunikasi secara sinergetik, sehingga dengan memperhitungkan segala faktor dan menyentuh semua arah, komunikasi dapat merebak dan informasi dapat dibagi kepada semua pihak dengan baik dan jelas. Ketiga, Kembangkan dan gunakanlah hubungan kreatif antar orang untuk bekerja dan mencipta hasil kerja/produksi yang positif.

Jadi, untuk dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam tatanan hidup sebuah organisasi, maka hal tersebut harus dimulai dari diri pemimpin. Hal ini perlu ditekati, dihidupi dan diamalkan oleh pemimpin dalam seluruh mekanisme kerja dan hubungan manusiawinya. Di sini, pemimpin membiasakan diri untuk mengembangkan diri secara konsisten guna mencapai kualitas kepemimpinan yang tinggi. Oleh sebab itu, pemimpin dalam upaya membangun kualitas kepemimpinannya, maka pemimpin harus menggunakan cara kreatif dan inovatif untuk mencapai produktivitas kerja yang positif dan optimal.

Memberdayakan Orang yang Dipimpin atau Pengikut

Gaya kepemimpinan ini adalah dimana seorang pemimpin melibatkan rekan tim dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dan memberikan perhatian khusus kepada orang yang dipimpin secara personal (Emina, 2023). Pemimpin ini memberikan pelatihan dan saran secara individu kepada tim kepemimpinan dan kepada para bawahan, serta memberikan

dukungan dalam pengembangan kecakapan dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin menginspirasi para bawahannya untuk mencapai prestasi yang lebih baik sesuai dengan harapan. Gaya Kepemimpinan ini melibatkan peningkatan nilai tugas dengan mendorong bawahan untuk mengedepankan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, serta mendorong pertumbuhan bawahannya dengan peningkatan kebutuhan yang lebih baik (Saebah & Merthayasa, 2023).

Salah satu aspek optimalisasi sumber daya manusia yang harus diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap cara orang atau kelompok beroperasi. Pada kenyataannya, pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi berbagai faktor, termasuk keamanan, antusiasme kerja, semangat kerja, dan, yang paling penting, tingkat keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan akan diterapkan dalam beberapa cara, antara lain dengan asumsi pekerja akan terlambat, hadir di sana untuk makan siang, dan menolak meninggalkan kantor. Untuk mencapai kinerja kerja yang optimal dan mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan, penting untuk memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Menciptakan Kolaborasi Global

Upaya untuk menghadapi tantangan perubahan bisnis akibat krisis global, gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat krusial. Gaya kepemimpinan ini bukan hanya sekadar mengelola perubahan, tetapi juga menginspirasi dan membawa perubahan yang positif dalam organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu memandu tim melalui masa-masa sulit dengan visi yang kuat dan inspiratif. Pemimpin transformasional dapat membangkitkan semangat, motivasi, dan inovasi dalam diri bawahannya. Pemimpin ini mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan melihat peluang dari segala tantangan. Pada situasi krisis global, pemimpin transformasional mampu merubah ketidakpastian menjadi peluang, serta menjadikan perubahan sebagai ajang untuk pertumbuhan dan peningkatan.

Kepemimpinan yang baik sangat mempengaruhi komitmen dan kualitas kinerja orang yang dipimpin dan menciptakan motivasi kerja menjadi tinggi yang kemudian akan berujung pada kualitas hasil kerja yang baik. Perubahan yang disebabkan oleh krisis global seringkali melibatkan ketidakpastian, ketidakstabilan, dan kompleksitas yang tinggi. Pada situasi ini, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membentuk arah, mengambil keputusan yang cepat dan tepat, serta mengkomunikasikan visi yang jelas kepada seluruh tim.

Pemimpin yang efektif akan memainkan peran sebagai pengarah, memberikan orientasi, dan memberi makna bagi para anggota tim di tengah situasi yang penuh tekanan. Seorang pemimpin yang efektif memiliki sejumlah karakteristik yang membentuk dasar kepemimpinan yang kuat dan mampu menginspirasi orang lain. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik akan merangkul 'transparansi dalam menjelaskan mengapa perubahan diperlukan, bagaimana hal itu akan memengaruhi organisasi, dan bagaimana

perubahan tersebut akan membawa manfaat jangka panjang. Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam memfasilitasi kolaborasi dan koordinasi di seluruh lini organisasi. Pemimpin harus dapat membangun kerja sama yang kuat antara berbagai bagian organisasi, mengatasi resistensi terhadap perubahan, dan mengarahkan usaha bersama untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dalam mengelola perubahan bisnis akibat krisis global juga mencakup kemampuan untuk memelihara kestabilan emosional dan kesejahteraan mental anggota tim. Pemimpin yang peka akan memberikan dukungan, mendengarkan masukan, serta mengakomodasi kebutuhan individu dalam menjalani perubahan yang mungkin menantang.

Mengembangkan Budaya Kerja Organisasi yang Efektif

Peranan pemimpin dalam mengembangkan budaya kerja organisasi yang efektif terletak pada bagaimana seseorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan delegasi sebagai *role modeling* di tengah kemajuan era teknologi. Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2008). Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seseorang anggota organisasi dalam memahami apa yang dianut organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting (Griffin, 2004). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola perilaku yang meliputi pemikiran, tindakan, bahasa, dan kebiasaan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya, nilai-nilai yang dibagi atau dirasakan bersama oleh anggota suatu organisasi, norma-norma, kepercayaan dan asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah dan pengaruh di sekitarnya.

Pemimpin juga harus mengembangkan budaya organisasi yang dapat menunjang pencapaian visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan berfungsi sebagai penjamin kelangsungan hidup organisasi apabila dalam organisasi tersebut terdapat nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi nilai kejujuran dan integritas, penghargaan atas disiplin, pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan (Herwinesastra et al., 2023; Mardiani & Sepdiana, 2021). Budaya organisasi dapat terlaksana dengan baik, apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan perannya, artinya bahwa peranan pemimpin dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahan supaya perilaku anggota sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan yang akan berdampak terbentuknya budaya organisasi.



Gambar 1. Gaya Kepemimpinan Delegasi

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan delegasi di era digital adalah pendekatan yang sangat efektif jika diterapkan dengan tepat dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui kepemimpinan delegasi dengan memanfaatkan teknologi akan menciptakan menciptakan efektivitas bagi organisasi dan orang yang dipimpin serta mitra kerja, memberdayakan orang yang dipimpin atau pengikut, menciptakan kolaborasi global, mengembangkan budaya kerja organisasi yang efektif.

Temuan ini memperkaya pemahaman seorang pemimpin tentang efektivitas gaya kepemimpinan delegasi di era teknologi dalam konteks organisasi modern. Dengan demikian organisasi dapat meningkatkan kinerja dalam memanfaatkan setiap peluang dan menghadapi

perubahan yang cepat serta mengoptimalkan teknologi proses penetapan kebijakan dalam era digital yang terus berubah.

Daftar Pustaka

- Diana, R. (2019). Peran Komunikator Kristen Dalam Strategi Pekabaran Injil Di Era Revolusi Industri 4.0. *Integritas: Jurnal Teologi*, 1(1), 66–73. <https://doi.org/10.47628/ijt.v1i1.3>
- Diana, R., Saptorini, S., Darmawan, I. P. A., Objantoro, E., & Katarina. (2023). Digital Media Usage for Christian Discipleship in Technological Disruption Era. *Proceedings of the International Conference on Theology, Humanities and Christian Education 2022 (ICONTHCE 2022)*, 216–223. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-160-9_24
- Emina, K. A. (2023). The Ethical Values and Leadership Practices in Deuteronomy. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.46445/ejti.v7i1.584>
- Fanisyah, E. (2024). *Kepemimpinan Pendekatan Transglobal*. Widina Media Utama.
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Erlangga Group.
- Herwinesastra. (2019). *Pengembangan Kecakapan Kepemimpinan Melalui Mentoring*. Lembaga Literasi Dayak.
- Herwinesastra, Luther, H., & Rostiani. (2023). The Pastor ' s Role in Effectively Managing the Congregation ' s Potential: A Case Study in GKII Gracia Sintang. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 7(1), 63–71. <https://doi.org/10.46445/ejti.v7i1.620>
- Hutahayan, B. (2019). *Peran Kepemimpinan Spiritual Dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda Di Gereja Batak Karo Protestan (GBKP) Cililitan*. Penerbit Deepublish.
- Imbing, R., & Pandie, R. D. Y. (2023). Application of Shepherd Leadership to the Spiritual Growth of Christian Youth in the Digital Age. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 7(2), 177. <https://doi.org/10.46445/ejti.v7i2.668>
- Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Mulyati, I., Mansyuruddin, M., Adrianus, A., Bahari, Y., & Warneri, W. (2023). Proses Difusi Inovasi dalam Penerapan Metode Pengajaran Baru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 5(6), 2425–2433. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i6.5769>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta Salemba Empat.
- Ronda, D. (2019). Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.125>

- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global. *Syntax Idea*, 5(7), 865–871. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2517>
- Sastrohartoyo, A. R., Abraham, R. A., Haans, J., & Chandra, T. (2021). The Priority of the Church's Ministry during a Pandemic. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 5(2), 164–174. <https://doi.org/10.46445/EJTI.V5I2.336>
- Siregar, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Delegatif Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 8(2), 181–188. <https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol8No2.pp181-188>
- Tomatala, Y. (1997). *Kepemimpinan yang Dinamis*. YT Leadership Fundation.