



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Gembala Terhadap Pertumbuhan *Spiritual Quotient* Generasi Z

Andri¹, Panca Parulian S.², Liviana Pribadi³, Katjuk Dhwi Waspodo⁴

Sekolah Tinggi Teologi INTI Bandung

tan.andri.85@gmail.com¹, limapanca888@gmail.com², pribadiliviana@gmail.com³,

dhwiwaspodo@gmail.com⁴

Article History

Submitted: 19 November 2024

Accepted: 25 November 2024

Published: 25 November 2024

Keywords: Leadership; Leader; Spiritual Intelligence; Spiritual Quotient; Gen Z.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Pemimpin; Kecerdasan Spiritual; *Spiritual Quotient*, generasi Z.

Abstract

Leadership is integral to the structure and functioning of a church organization. A spiritual leader—such as a pastor—plays a crucial and strategic role in pastoral care, significantly impacting the spiritual growth of the congregation they serve. A congregation comprises individuals from diverse generational groups, each with varying levels of spiritual intelligence (Spiritual Quotient), which a leader must consider when determining their approach to pastoral leadership. One key factor contributing to an individual's spiritual intelligence is personal spiritual experience. This suggests that spiritual growth often originates internally (from the "inside out"), as each person engages with their own unique experiences of God. Meanwhile, the pastor as a spiritual leader serves as an external influence, facilitating opportunities for congregants to encounter spiritual experiences, which in turn foster the growth of their spiritual intelligence.

Abstrak

Kepemimpinan tentunya hal yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi gereja. Seorang pemimpin rohani dalam hal ini gembala memiliki peran yang cukup penting dan strategis dalam suatu penggembalaan, secara khusus dalam pertumbuhan kehidupan spiritual dari jemaat yang digembalakan. Jemaat yang terdiri dari berbagai kelompok generasi dengan tingkat kecerdasan rohani (*Spiritual Quotient*) yang berbeda-beda menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan dalam penggembalaannya. Pengalaman spiritual yang dialami secara pribadi menjadi salah satu faktor yang memberi pengaruh terhadap pertumbuhan kecerdasan spiritual seseorang. Hal ini menegaskan bahwa faktor pertumbuhan berasal dari dalam (*inside out*) karena setiap orang merasakan sendiri pengalaman hidupnya dengan Tuhan. Sementara itu pemimpin rohani dalam hal ini gembala merupakan faktor yang berasal dari luar yang membantu setiap orang untuk dapat mengalami pengalaman spiritual yang pada akhirnya akan meningkatkan kecerdasan spiritual dari seseorang.

PENDAHULUAN

Berdasarkan teori generasi, Generasi Z yang selanjutnya disebut Gen Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010.¹ Gen Z merupakan generasi yang lahir dari perkembangan era digital yang sangat pesat, sehingga generasi ini biasa disebut “*digital native*” yang sudah terbiasa dengan teknologi digital dan kemajuan dunia internet. Menurut David Stillman generasi ini merupakan generasi yang memadukan sisi fisik dan digital (*phygital*).² Bagi Gen Z media sosial telah mengambil alih dan memberikan pengaruh yang besar dalam kehidupan mereka, bahkan media sosial secara konstan berfungsi menjadi alat untuk membandingkan diri mereka dengan diri orang lain.³ Dibandingkan generasi sebelumnya, Gen Z memiliki konsep berpikir yang cukup berbeda, terlebih lagi memiliki rasa ingin tahu yang cukup tinggi, kemampuan mengerjakan beberapa hal secara *multitasking*.⁴ Berdasarkan keterangan di atas, Gen Z terlihat lebih unggul dan *up to date* dibandingkan dengan generasi sebelumnya, tetapi sayangnya tidak memiliki daya tahan yang cukup tangguh karena kecenderungan mudah menyerah dan mudah berpaling karena banyaknya pilihan yang bisa mereka pilih. Gen Z disebut generasi “*instan*” karena mereka akan lebih memilih jalan pintas saat menghadapi suatu tekanan, karena mereka lebih menyukai hasil dibandingkan dengan proses.⁵ Dalam konteks Indonesia, secara politik generasi ini lahir dalam situasi yang lebih demokratis hal ini mengakibatkan Gen Z bertumbuh menjadi generasi yang spontan, kreatif, terampil dalam menggunakan teknologi dan menjadi spontan dalam menunjukkan ekspresi mereka.⁶

Gen Z memiliki keunikan sendiri dan hal ini sekaligus menjadi ciri khas dari generasi ini. Selain kecakapan dalam menggunakan teknologi dan fasih dalam beradaptasi terhadap suatu perubahan, tekanan mental dan mengerjakan segala sesuatu dengan instan menjadi masalah tersendiri bagi generasi ini.⁷ Selain itu, Gen Z juga memiliki rasa ingin tahu cukup tinggi. Penggunaan media sosial di kalangan Gen Z memberikan pengaruh yang cukup signifikan sebagai media informasi yang mereka terima. Oleh karena itu, mereka akan merasa tidak “*update*”, ketinggalan zaman, bahkan dari antara mereka merasakan kecemasan yang berlebihan jika melewatkan informasi terbaru. Fenomena itu dikenal dengan istilah “*FOMO*” atau *Fear of Missing Out*. Selain *FOMO*, Gen Z juga mengalami

¹ Ni Putu Depi Yulia Peramesti and Dedi Kusmana, “Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial,” *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 2018, 77, <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>.

² Sarah Adityara and Rizki Taufik Rakhman, “Karakteristik Generasi Z Dalam Perkembangan Diri Anak Melalui Visual,” no. September (2019): 402.

³ Billy Wilson, *Generasi Z: Lahir Untuk Badai*, (Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2023), 87.

⁴ Volume Nomor, Pendidikan Agama, and Universitas Kristen Indonesia, “Pendidikan Agama Kristen Dalam Keluarga: Upaya Membangun Spiritualitas Remaja Generasi Z” 7 (2021): 110.

⁵ Adityara and Rakhman, “Karakteristik Generasi Z Dalam Perkembangan Diri Anak Melalui Visual,” 403.

⁶ Dingot Hamonangan Ismail and Joko Nugroho, “Kompetensi Kerja Gen Z Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan” 5, no. April (2022): 1304.

⁷ Resekiani Mas Bakar, A Putri Maharani Usmar, and Universitas Negeri Makassar, “Growth Mindset Dalam Meningkatkan Mental Health Bagi Generasi Zoomer” 2, no. 2 (2022): 123.

Problematic Smartphone Use (PSU) di mana tingkat ketergantungan terhadap *smartphone* cukup tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 300 orang dengan rentan usia 13-23 tahun diperoleh FOMO memiliki hubungan positif dan signifikan dengan PSU.⁸ Teknologi mengambil peran dalam perilaku FOMO bagi Gen Z, sehingga hal ini semakin melekat dengan gaya generasi ini.⁹ Gen Z dikenal juga dengan generasi yang mudah menyerah dan mengeluh sehingga menimbulkan tingkat stres yang cukup tinggi di kalangannya. *Overthinking*, “*kena mental*”, *healing*, istilah itu melekat di kalangan generasi Z karena rapuhnya mentalitas dan tingginya tingkat kecemasan yang dialami. Meskipun demikian, Gen Z merupakan generasi yang memiliki sikap yang lebih adaptif terhadap perubahan yang terjadi sehingga generasi ini memiliki daya tahan yang cukup kuat.¹⁰

Selanjutnya, dalam konteks kehidupan spiritual (*Spiritual Quotient*), Pranasoma et al menyatakan bahwa kehadiran gereja di tengah-tengah masyarakat adalah untuk memberikan pendidikan dan pembinaan bagi jemaatnya.¹¹ Bagi Gen Z kehidupan spiritual menjadi suatu hal yang dinilai tidak relevan dengan dunia mereka. Firman Tuhan yang merupakan norma dari standar hidup kekristenan tidak lagi dilakukan dan ditaati oleh Gen Z. Akibat dari tidak memiliki standar moral yang baik, Gen Z mengalami dekadensi moral. Selain perilaku kebiasaan, krisis identitas dan kebebasan finansial menjadi hal yang utama dalam dekadensi moral yang dihadapi Gen Z.¹² Dari pernyataan di atas dapat di tarik suatu fenomena bahwa kehidupan bergereja dan pengejaran akan hal-hal spiritual menjadi luntur, di sisi lain gereja tidak memberikan perhatian secara khusus bagi generasi ini sehingga sedikit demi sedikit generasi ini mulai meninggalkan gereja dan hal ini berdampak kepada kehidupan spiritual mereka.

Menurut penulis, pembahasan tentang pertumbuhan spiritual Gen Z perlu formula yang sesuai dengan karakteristik generasi ini. Kecerdasan spiritual merupakan penghubung antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual, sehingga hal ini memungkinkan seseorang untuk mengontrol jiwa dan pikirannya yang kemudian dimanifestasikan dalam tingkah lakunya sesuai dengan nilai-nilai dan hati yang terhubung dengan Sang pencipta.¹³ Pengajaran doktrin yang Alkitabiah perlu disampaikan sesuai dengan gaya mereka. Hadirnya ibadah *online* membuat kegiatan ibadah seolah-

⁸ Kevin Adrian and Riana Sahrani, “Relationship Between Fear of Missing Out (FoMO) and Problematic Smartphone Use (PSU) in Generation Z with Stress as a Moderator” 570, no. Icebsh (2021): 964.

⁹ Tri Wahyuni Yulya et al., “Fear Of Missing Out (FOMO) Sebagai Gaya Hidup Di Era Modernisasi” 1, no. 1 (2022): 71.

¹⁰ Tali Te, Yaron Sela, and Liad Bareket, “Gen Z during the COVID - 19 Crisis : A Comparative Analysis of the Differences between Gen Z and Gen X in Resilience , Values and Attitudes,” *Current Psychology* 42, no. 28 (2023): 24230, <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03501-4>.

¹¹ Rakai Ranu Pranasoma et al., “Signifikansi Konseling Pastoral Sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Generasi Z Kristen: Pembinaan Warga Gereja” 4, no. 1 (2021): 63.

¹² Pranasoma et al., “Signifikansi Konseling Pastoral Sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Generasi Z Kristen: Pembinaan Warga Gereja,” 65.

¹³ Pranasoma et al., “Signifikansi Konseling Pastoral Sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Generasi Z Kristen: Pembinaan Warga Gereja,” 64.

olah menjadi jawaban bagi kebutuhan Gen Z yang dalam kesehariannya berhubungan dengan internet. Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Yuli Kristyowati menjelaskan bahwa pada dasarnya Gen Z peduli terhadap perkara rohani sekalipun memiliki kecenderungan toleransi yang cukup tinggi.¹⁴

Penelitian Geroge Barna menyatakan bahwa gereja kehilangan pengaruh karena ketidakhadiran pemimpin yang efektif, sementara keberadaan gereja dengan musik yang lengkap, kreatif, fleksibel, waktu yang efisien dan melibatkan Gen Z untuk aktif merupakan gereja yang dinilai menjawab kebutuhan mereka untuk bergereja.¹⁵ Dengan demikian, kepemimpinan dalam gereja memiliki peranan yang penting dalam memberikan pengaruh dalam pembentukan kehidupan spiritual generasi ini. Kepemimpinan gembala yang transformatif dinilai cukup efektif dalam melakukan penggembalaan terhadap Gen Z. Myles Munroe memberikan suatu perumpamaan “Sepasukan domba yang dipimpin seekor singa akan selalu mengalahkan sepasukan singa yang dipimpin seekor domba”.¹⁶ Dari pernyataan tersebut dapat diterjemahkan bahwa seorang pemimpin dapat memengaruhi kualitas dari para pengikutnya. Menurut penulis, gembala tidak dapat memimpin Gen Z secara konvensional. Untuk itu, penggembalaan perlu dikemas dengan pendekatan personal untuk membangun hubungan dengan mereka sehingga tidak terjadi *gap* antara pemimpin dan Gen Z.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis melihat pentingnya membangun pertumbuhan spiritual Gen Z sampai memiliki tingkat *Spiritual Quotient* yang baik yang kemudian dapat diterapkan dalam kehidupan Gen Z. Oleh karena itu perlu diteliti bagaimana pendekatan dan gaya kepemimpinan yang cocok dari seorang pemimpin jemaat dalam menjangkau Gen Z dan mengajarkan nilai-nilai spiritual kepada mereka sehingga mereka memiliki kehidupan spiritual yang bertumbuh dengan sehat.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini penulis menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Menurut Sandu, metode penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.¹⁷ Djaali mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika, dengan menggunakan data empiris hasil pengumpulan data melalui pengukuran.¹⁸ Selanjutnya Karimuddin dalam bukunya

¹⁴ Yuli Kristyowati, “Generasi ‘Z’ Dan Strategi Melayaninya,” *Ambassador: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 2, no. 1 (2021): 7, [stt-indonesia.ac.id > journal > index](http://stt-indonesia.ac.id/journal/index).

¹⁵ Pranasoma et al., “Signifikansi Konseling Pastoral Sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Generasi Z Kristen: Pembinaan Warga Gereja,” 62.

¹⁶ Myles Munroe, *The Spirit of Leadership*, 2nd ed. (Jakarta: Immanuel, 2008), 25.

¹⁷ Siyoto and Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 17.

¹⁸ Djaali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 3.

Metodologi Penelitian Kuantitatif mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya.¹⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Gaya Kepemimpinan

Beberapa bentuk gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh para pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok:

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter disebut juga dengan istilah “otokristis” atau “otokratis”, istilah ini berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu *autos* yang berarti sendiri atau diri pribadi dan *kratos* yang berarti kekuasaan atau kekuatan.²⁰ Dari kedua kata tersebut, “otokratis” memiliki arti menjalankan kekuasaan yang berfokus kepada diri sendiri. Gaya kepemimpinan otoriter akan selalu menggunakan kekuasaan yang dimilikinya sebagai alat utama dalam memimpin untuk mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya.²¹ Dalam menerapkan gaya kepemimpinan ini para bawahan hanya menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka karena secara keseluruhan pembagian tugas dikendalikan oleh pemimpin.²² Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan seperti ini sering disebut juga dengan istilah pemimpin diktator, mereka sangat mengerti apa yang diinginkannya dan cenderung mengungkapkan kebutuhan-kebutuhannya dalam bentuk instruksi langsung kepada bawahan.²³ Pemimpin dengan gaya seperti ini akan menunjukkan kesungguhan, ketelitian dan kecermatan dalam menjalankan tugasnya, namun hal seperti ini dapat menghasilkan gambaran pemimpin yang terkesan egois dan dapat mendorong seorang pemimpin untuk memutar balikan fakta yang ada hanya untuk mempertahankan argumen pribadinya.²⁴ Setiap keputusan yang diambil hanya di tetapkan sendiri oleh pemimpin tanpa keikutsertaan dari bawahan dan mereka

¹⁹ Karimuddin Abdullah et al., *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. Nanda Saputra (Aceh: Yayasan Penerbit Muhamad Zaini, 2021), 1.

²⁰ Berlina Lumban Gaol, Sekolah Tinggi, and Teologi Intheos, “Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Karyawan,” n.d., 305.

²¹ P T Frina et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” no. 3 (2020): 57.

²² Gaol, Tinggi, and Intheos, “Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Karyawan,” 305.

²³ Gaol, Tinggi, and Intheos, “Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Karyawan,” 306.

²⁴ Gaol, Tinggi, and Intheos, “Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Karyawan,” 306.

cenderung menggabungkan kepentingan pribadi dan organisasi untuk mencapai target yang ingin dicapainya dengan berbagai metode yang dapat mereka lakukan.²⁵

Berdasarkan pendapat di atas, gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang berpusat kepada diri sendiri dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan dalam kepemimpinannya dan tidak melibatkan pengikut dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional merujuk kepada pertukaran atau hubungan timbal balik yang terjadi antara pemimpin dan pengikut.²⁶ Contoh kepemimpinan transaksional adalah seorang pemimpin yang menjanjikan suatu hadiah apabila pengikutnya berhasil mengerjakan sesuatu yang diminta oleh pemimpin. Dalam hal ini pemimpin transaksional akan sangat peduli kepada pengikutnya tapi dengan suatu tujuan agar pengikutnya melakukan apa yang diinginkan pemimpin.²⁷ Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan oleh bawahannya dan dalam hal ini pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri dan *self esteem* dari bawahan.²⁸ Gaya kepemimpinan transaksional akan membuat para bawahan mengerjakan suatu hal hanya karena untuk mendapatkan imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya, hal ini mengakibatkan komitmen bawahan pada suatu organisasi tidak akan bertahan lama.²⁹ Salah satu yang menjadi kelemahan dalam gaya kepemimpinan ini adalah pemimpin hanya berfokus terhadap prosedur dalam menentukan pencapaian, karena dalam pikiran pemimpin hanya terdapat “boleh” atau “tidak boleh” saja.³⁰ Aktivitas pertukaran dari kepemimpinan transaksional berorientasi kepada kepatuhan pengikut terhadap pemimpin namun tidak menghasilkan semangat antusiasme yang tinggi dan komitmen terhadap intensi yang disepakati.³¹

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin akan memberikan imbalan jika bawahan mengikuti apa yang pemimpin perintahkan, dalam hal ini adanya “transaksi” timbal balik antara pemimpin dan pengikut.

²⁵ Johannes Augustinus et al., “Efektivitas Manajemen Kepemimpinan Dalam Gereja” 1, no. 4 (2023): 33.

²⁶ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 176.

²⁷ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 184.

²⁸ Puspita Puji Rahayu, Menik Tetha Agustina, and Universitas Nasional Karangturi, “Kepemimpinan Dilihat Dari Perspektif Psikologi : Literature Review” 5, no. September (2022): 3681.

²⁹ Rahayu, Agustina, and Karangturi, “Kepemimpinan Dilihat Dari Perspektif Psikologi : Literature Review,” 3682.

³⁰ Rahayu, Agustina, and Karangturi, “Kepemimpinan Dilihat Dari Perspektif Psikologi : Literature Review,” 3683.

³¹ Abethnego Josua, Alwyn C Hendriks, and Stimson Hutagalung, “Estafet Kepemimpinan Dan Kontestasi Ibadah : Menelisik Partisipasi Orang Muda Dalam Aktivitas Eklesiastik Pendahuluan” 5, no. 2 (2023): 261.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan proses di mana adanya keterlibatan antara satu dengan yang lain, yang pada akhirnya menghasilkan hubungan yang meningkatkan motivasi dan perubahan pola pikir dalam diri pemimpin dan bawahan.³² Gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak perubahan dalam hal menetapkan standar, mengelola emosi, menetapkan nilai, membangun etika dan dalam menetapkan suatu tujuan untuk jangka panjang.³³ Gaya kepemimpinan ini akan memberikan perhatian akan setiap kebutuhan pengikut dan mendampingi pengikut sampai mencapai potensi terbaik dari diri mereka.³⁴ Pemimpin dengan gaya transformasional akan mendorong para bawahan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dengan cara meningkatkan tingkat pemahaman terhadap nilai dan menyusun tujuan yang lebih rinci untuk memperoleh pencapaian yang lebih tinggi.³⁵ Gaya kepemimpinan ini sangat peduli terhadap peningkatan dari kinerja pengikut dan memberikan dukungan untuk mengembangkan setiap pengikut ke potensi maksimal mereka.³⁶ Terdapat empat strategi utama yang digunakan pemimpin transformasional, yaitu: (1) pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas; (2) pemimpin transformasional adalah “arsitek sosial” untuk organisasi mereka; (3) pemimpin transformasional mampu menciptakan rasa percaya (*trust*) di dalam organisasi mereka; (4) pemimpin transformasional mampu mengelola kreativitas diri dengan cara yang positif.³⁷ Dalam prosesnya, pemimpin transformasional efektif bekerja bersama orang-orang dan memiliki kemampuan untuk membangun kepercayaan dan memperkuat kolaborasi dengan orang lain.³⁸

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menunjukkan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pengikut dan bersedia mengembangkan pengikut untuk sampai kepada tingkat maksimal dalam hidupnya. Keterlibatan langsung pemimpin dalam kehidupan pengikut, membangun hubungan yang kuat dan memberikan motivasi bagi para pengikut.

Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kata karismatik digunakan untuk menggambarkan anugerah khusus yang diberikan kepada seseorang sehingga mampu melakukan hal-hal yang luar biasa.³⁹ Karena dipandang sebagai anugerah

³² Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 176.

³³ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 175.

³⁴ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 176.

³⁵ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 179.

³⁶ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 181.

³⁷ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 186.

³⁸ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 189.

³⁹ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 177.

dari Tuhan, kepemimpinan karismatik dipercaya memiliki kekuasaan secara supra natural dan terlihat adanya suatu perbedaan yang dipandang istimewa oleh mayoritas orang.⁴⁰ House menjelaskan bahwa karakteristik kepribadian dari seorang pemimpin karismatik adalah seorang yang memiliki hasrat yang kuat dalam memberikan pengaruh kepada orang lain, seorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki pengertian juga kesadaran yang penuh terhadap nilai moral dari diri sendiri.⁴¹ Terdapat lima hal yang menjadi ciri khas dari pemimpin karismatik, yaitu: (1) Mereka adalah orang yang memberikan teladan dalam menunjukkan nilai dan keyakinan untuk diikuti oleh pengikut; (2) Pemimpin karismatik memiliki kecakapan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya; (3) Mereka menyuarakan tujuan ideologis yang memiliki dampak moral; (4) Mereka mengomunikasikan harapan tinggi bagi pengikutnya; (5) Pemimpin karismatik memberikan dukungan untuk meningkatkan motivasi pengikut dalam mengerjakan tugasnya.⁴² Tipe kepemimpinan karismatik menggunakan keistimewaannya dalam memengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga para pengikut bersedia melakukan sesuatu atas dasar kekaguman terhadap pemimpin.⁴³ House menyatakan bahwa dampak dari kepemimpinan karismatik dapat terlihat langsung mencakup kepercayaan pengikut dalam ideologi pemimpin, adanya kesamaan keyakinan antara pemimpin dan pengikut, pemimpin sangat mudah diterima oleh pengikut, adanya kepuasan yang diekspresikan kepada pemimpin, rasa simpati yang tinggi kepada pemimpin, keterlibatan emosional dalam tujuan pemimpin, dan keyakinan diri pengikut yang meningkat dalam pencapaian tujuan.⁴⁴

Berdasarkan penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik merupakan gaya kepemimpinan yang menggunakan karunia khusus yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga terciptanya kepercayaan pengikut terhadap ideologi pemimpin. Pemimpin karismatik menunjukkan karakteristik yang kuat sehingga hal ini mampu memengaruhi orang lain.

Gaya Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership)

Gaya kepemimpinan ini terlihat seperti paradoks karena pendekatan kepemimpinan bertentangan dengan realisme yang ada.⁴⁵ Pemimpin yang memberikan perhatian pada masalah dari para pengikutnya, memberikan rasa empati kepada pengikutnya, mengembangkan kapasitas pengikutnya secara penuh merupakan penekanan dari kepemimpinan yang melayani.⁴⁶ Pemimpin

⁴⁰ Fauzan, "Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner" 22, no. 1 (n.d.): 70.

⁴¹ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 177.

⁴² Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 178.

⁴³ Hurin In Lia Amalia Qori, "Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional," 1945, 72.

⁴⁴ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 178-179.

⁴⁵ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 207.

⁴⁶ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 207.

yang melayani merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikut yang didalamnya terjadi proses saling memberi atensi di mana pemimpin memberikan atensi terlebih dahulu kepada pengikut yang pada akhirnya pemimpin dapat diterima oleh oleh pengikut.⁴⁷ Karakter seorang pemimpin yang melayani adalah mereka merupakan pendengar yang baik, memiliki empati terhadap pengikutnya, mampu memberikan perhatian yang lebih kepada para pengikutnya.⁴⁸ Gaya kepemimpinan seperti ini mengedepankan apa yang menjadi kebutuhan para pengikutnya dibandingkan dengan kepentingannya sendiri dengan satu tujuan agar pengikut semakin berkembang.⁴⁹ Selain itu kepemimpinan yang melayani memiliki komitmen untuk pertumbuhan para pengikutnya dan mampu membangun suatu lingkungan yang baik bagi setiap anggotanya sehingga dapat saling berinteraksi dengan nyaman karena adanya rasa percaya (*trust*).⁵⁰ Kepemimpinan yang melayani memberdayakan orang melalui keteladanan, melakukan bimbingan, menyatakan kepedulian, memahami apa yang dirasakan pengikut, membangun rasa percaya (*trust*), memberikan apresiasi atas pencapaian, memberikan semangat, dan menetapkan visi untuk mencapai tujuan.⁵¹ Pemimpin yang melayani memiliki kekuatan dalam menetapkan perencanaan, secara emosional mampu mengendalikan dirinya dengan baik, lebih mendahului kepentingan bawahan dan memberi dukungan untuk semakin berkembang, dan mampu menciptakan standar perilaku sebagai tolak ukur yang bisa diterima oleh banyak orang.⁵²

Berdasarkan pernyataan ahli di atas, gaya kepemimpinan melayani adalah gaya seorang pemimpin yang mau melayani kebutuhan para pengikutnya dan ada bersama-sama dengan para pengikutnya dalam proses pencapaian suatu tujuan. Pemimpin yang melayani cenderung mengedepankan kepentingan para pengikut daripada kepentingan pribadinya.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis selalu berfokus kepada pengikut dan memastikan setiap pengikut mendapatkan pengarahan dan keleluasaan dalam menyatakan pendapat dan pemikirannya.⁵³ Gaya kepemimpinan demokratis berpusat kepada pengikut dengan adanya kesetaraan antara pemimpin dan pengikut di mana pemimpin akan berkonsultasi kepada pengikutnya dalam mengambil suatu keputusan.⁵⁴ Pemimpin demokratis mampu menerjemahkan cara memimpinnya bukan sebagai

⁴⁷ Like, "Kajian Kepemimpinan Gaya Yesus Menjadi Pola Kepemimpinan Kristen" 2 (2022): 153.

⁴⁸ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 209–10.

⁴⁹ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 208.

⁵⁰ Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 210–11.

⁵¹ Like, "Kajian Kepemimpinan Gaya Yesus Menjadi Pola Kepemimpinan Kristen," 154.

⁵² Northouse, *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, 219.

⁵³ Mattayang and Artikel, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis," 47.

⁵⁴ Mattayang and Artikel, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis," 48.

otokrat melainkan menjadi pribadi yang hadir bersama para pengikutnya untuk dapat mengerti apa yang menjadi buah pikir dari pengikut.⁵⁵ Kepemimpinan demokratis mampu menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti dari bawahan atau para pengikutnya.⁵⁶ Komunikasi dalam kepemimpinan demokratis terjadi secara dua arah di mana pemimpin mau mendengarkan apa yang menjadi suara dari para pengikut, sehingga kebijakan dan keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan yang dipimpin.⁵⁷ Menurut Kurniati et al Gaya kepemimpinan demokratis adalah cara atau perilaku seorang pemimpin yang ikut serta berbaur sehingga dapat berpartisipasi aktif dan melibatkan pengikutnya pada proses pengambilan keputusan.⁵⁸

Dari apa yang dijelaskan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi memberikan kesempatan yang luas kepada para pengikut untuk mengemukakan pendapat karena komunikasi terjadi secara dua arah. Pemimpin demokratis akan selalu mengajak para pengikutnya untuk berkontribusi dalam proses perumusan suatu keputusan.

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan bagian dalam diri manusia yang erat kaitannya dengan pengambilan sikap bijaksana di luar kesadaran seseorang sehingga kecerdasan spiritual bermanfaat dalam pemenuhan pembangunan diri seseorang secara holistik.⁵⁹ Danah Zohar dalam bukunya *Kecerdasan Spiritual* mengatakan bahwa kecerdasan spiritual (*SQ*) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai sehingga seseorang memiliki kemampuan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam makna yang lebih luas dan kaya.⁶⁰ Seseorang dapat menggunakan *SQ* untuk menjadi lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, selain itu memungkinkan dalam diri seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain.⁶¹ Menurut Pranasoma et al, kecerdasan spiritual adalah usaha seseorang untuk mengambil keputusan dan mampu bertanggung jawab penuh terhadap dirinya serta menghasilkan perubahan yang terarah. Secara umum, kecerdasan spiritual membimbing jiwa dan batin seseorang yang memotivasi dirinya berperilaku moral, melakukan tindakan dan nilai-nilai kehidupan yang berasal dari hati nurani, untuk memenuhi

⁵⁵ Jisriel Yabes Samene and Yonathan Salmon Efrayim Ngesthi, "Gaya Blusukan Dalam Kepemimpinan Yesus Sebagai Model Penggembalaan Jemaat Di Gereja Lokal" 5, no. 1 (2022): 166.

⁵⁶ Mattayang and Artikel, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis," 47.

⁵⁷ Mattayang and Artikel, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis," 48.

⁵⁸ Kurniati et al., "Equity in Education Journal (EEJ)," 2023, 91.

⁵⁹ Syani Bombongan Rante Salu, "Pemberlakuan Kurikulum Berbasis Nilai Dan Karakter Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen Terhadap Kecerdasan Spiritual Siswa SMA" 3 (2020): 222.

⁶⁰ Danah Zohar, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence* (Bloomsbury publishing, 2012), 4.

⁶¹ Zohar, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, 12.

hubungannya dengan Sang pencipta.⁶² Memiliki SQ yang tinggi berarti memiliki kesanggupan untuk mengintegrasikan dimensi spiritual ke dalam konteks dan makna yang lebih luas untuk kehidupan yang lebih kaya dan bermakna untuk mencapai rasa kesatuan, tujuan, dan kesadaran pribadi.⁶³ Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual, dalam keyakinan jiwanya memiliki sandaran yang kuat sehingga memapukannya untuk dapat menghadapi persoalan yang datang dalam kehidupannya.⁶⁴ Dari penjelasan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan dimensi spiritual ke dalam makna kehidupan yang mendasar dalam diri seseorang.

Pengalaman Religius Dalam SQ

Zohar menjelaskan berdasarkan berbagai kisah yang dialami oleh beberapa orang tentang pengalaman bertemu dengan Tuhan, maka dilakukanlah percobaan oleh Dr. Persinger, maka ditemukanlah bahwa jaringan di *lobus temporal*, bagian otak yang berada di bawah pelipis mampu “melihat Tuhan” dan *lobus temporal* yang berhubungan dengan pengalaman spiritual ini disebut sebagai “Titik Tuhan” (*God Spot*).⁶⁵

Zohar menambahkan bahwa bukti ilmiah dari SQ adalah adanya “titik Tuhan” dalam hidup setiap orang, hal ini diperkuat dengan beberapa cerita dan kesaksian dari orang-orang yang mengalami perjumpaan dengan Tuhan secara pribadi, sehingga hal ini menjadikan pengalaman spiritual yang tidak terlupakan bagi beberapa orang yang mengalaminya.⁶⁶ Pengalaman spiritual ini dapat memiliki pengaruh emosional yang sangat kuat dan akan berlangsung dalam waktu yang lama bahkan sepanjang hidup orang yang mengalaminya, pada akhirnya pengalaman ini dapat mengubah arah hidup seseorang.⁶⁷ Kemampuan khusus yang berkaitan dengan “Titik Tuhan” perlu disusun menjadi suatu bangunan yang berintegrasi antara emosi, motivasi dan potensi yang dimiliki oleh seseorang.⁶⁸

Dari penjelasan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa dalam kecerdasan spiritual seseorang tidak lepas dari pengalaman spiritual yang dialaminya sampai pengalaman itu masuk ke dalam pemikirannya dan akhirnya mengubah hidup seseorang.

⁶² Pranasoma et al., “Signifikansi Konseling Pastoral Sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Generasi Z Kristen: Pembinaan Warga Gereja,” 65.

⁶³ Zohar, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, 95.

⁶⁴ Paulinus Tibo, Melda Makrina Simanullang, and Thomas N Tarigan, “Peran Orang Tua Dalam Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Remaja” 3, no. 1 (2022): 6.

⁶⁵ Danah Zohar, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence* (Bloomsbury publishing, 2012), 80–82.

⁶⁶ Zohar, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, 85.

⁶⁷ Zohar, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, 82.

⁶⁸ Zohar, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, 96.

Menguji SQ

Seseorang dengan tingkat SQ yang tinggi biasanya merupakan pemimpin yang berkomitmen karena mampu mengambil tanggung jawab untuk menjalankan visi dan nilai-nilai yang lebih tinggi bagi orang lain serta mengarahkan kehidupannya sendiri.⁶⁹

Zohar menjelaskan untuk mengetahui perkembangan SQ dalam diri seseorang dapat dilihat dari beberapa hal seperti memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu dalam menghadapi dan mengelola penderitaan, mampu untuk melampaui rasa sakit, memiliki kualitas hidup yang digerakkan oleh visi dan nilai-nilai, memilih untuk melakukan sesuatu yang tidak menyebabkan kerugian, cenderung melihat keterhubungan antara berbagai hal secara holistik, menelusuri jawaban-jawaban yang mendasar dengan melontarkan pertanyaan “mengapa?” atau “bagaimana jika?”, dan memiliki kemudahan untuk melakukan sesuatu atau mengambil keputusan melawan konvensi.⁷⁰

Dari penjelasan di atas mengenai menguji SQ dan mengetahui perkembangan SQ, penulis menarik kesimpulan bahwa perkembangan SQ dalam diri seseorang dapat terlihat dari indikator-indikator perilaku yang ditunjukkan atau manifestasi dari apa yang berada dalam diri seseorang.

Generasi Z

Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995-2010, generasi ini disebut juga *iGeneration*, generasi net, atau generasi internet yang mampu melakukan beberapa kegiatan dalam satu waktu secara bersama.⁷¹ Meningkatnya populasi Gen Z akan seimbang dengan tantangan bagi Gen Z karena ada lebih banyak orang, teknologi, masalah sosial, dan ancaman keamanan yang harus mereka tangani dibandingkan sebelumnya.⁷² Gen Z disebut juga dengan generasi “*phygital*” yang berarti bagi Gen Z tidak ada perbedaan antara dunia digital dengan dunia fisik, selain itu Gen Z juga disebut dengan istilah “*hypercustom*” karena generasi ini memiliki kesempatan menyusun sendiri untuk menyesuaikan segala sesuatu yang mereka inginkan.⁷³ Bagi Gen Z memeriksa media sosial setiap dua puluh detik bukanlah sesuatu yang asing, karena mereka takut akan terlewatkan akan sesuatu yang menurut mereka itu penting, sehingga Gen Z sering menghadapi suatu keadaan yang disebut sebagai FOMO (*Fear of Missing Out*) atau rasa takut akan tertinggal informasi yang sedang

⁶⁹ Zohar, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, 14.

⁷⁰ Zohar, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, 14.

⁷¹ Ni Putu Depi Yulia Peramesti and Dedi Kusmana, “Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial,” *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 2018, 77, <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>.

⁷² Billy Wilson, *Generasi Z: Lahir Untuk Badai*, Pertama (Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2023), 84.

⁷³ Wilson, *Generasi Z: Lahir Untuk Badai*, 85.

terjadi.⁷⁴ Dalam hal yang lain Gen Z sering juga disebut sebagai generasi “DIY” (*Do it Yourself*) karena mereka cenderung percaya bahwa mereka dapat melakukan apa pun secara mandiri, sehingga Gen Z memiliki kebanggaan dengan pencapaian mereka dan memiliki ambisi yang besar untuk menjadi pribadi yang berhasil.⁷⁵ Ciri dan kepribadian Gen Z lainnya adalah generasi ini sangat menghargai privasi, memiliki keterampilan *multitasking* yang hebat, mengandalkan teknologi, dan memiliki pola pikir yang sangat luas.⁷⁶ Berkaitan dengan agama, secara khusus di Indonesia yang merupakan negara dengan pluralitas agama, karakteristik Gen Z mendukung terhadap terciptanya pluralisme agama yang subur, sehingga doktrin yang Alkitabiah diperlukan untuk menjawab tantangan ini.⁷⁷

Uji F

Tabel 4. 1 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1478.282	1	1478.282	20.451	.000 ^b
	Residual	7734.324	107	72.283		
	Total	9212.606	108			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total X						

Berdasarkan nilai $F = 20.451 < 3.93$ (dari F tabel dengan jumlah $N-2=107$) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dari gembala memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan *Spiritual Quotient* dari responden.

Uji T

Tabel 4. 2 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.081	5.506		8.914	.000
	Total X	.610	.135	.401	4.522	.000
a. Dependent Variable: Total Y						

⁷⁴ Wilson, *Generasi Z: Lahir Untuk Badai*, 86.

⁷⁵ Wilson, *Generasi Z: Lahir Untuk Badai*, 86.

⁷⁶ Yuli Kristyowati, “Generasi ‘Z’ Dan Strategi Melayaninya,” *Ambassador: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 2, no. 1 (2021): 4, stt-indonesia.ac.id/journal/index.

⁷⁷ Kristyowati, “Generasi ‘Z’ Dan Strategi Melayaninya,” 5.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diperoleh T hitung sebesar 4.522 dan berdasarkan T tabel dengan jumlah populasi 109 maka diperoleh nilai T tabel sebesar 1.6592. Dari data tersebut diperoleh T hitung ($4.522 > 1.6592$), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dari pemimpin rohani memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan *Spiritual Quotient* dari responden

R Square

Tabel 4.3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.160	.153	8.50196
a. Predictors: (Constant), Total X				

Berdasarkan hasil SPSS di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0.16 atau sebesar 16%. Dengan demikian gaya kepemimpinan dari pemimpin rohani atau gembala memiliki pengaruh sebesar 16% terhadap pertumbuhan *Spiritual Quotient* dari responden, dalam hal ini responden adalah jemaat kelompok *Gen Z*.

KESIMPULAN

Pertama, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari enam indikator gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh gembala, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan melayani merupakan gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh sebagian besar responden. Hal ini sesuai dengan karakteristik *Gen Z* yang lebih memilih pemimpin yang bisa duduk bersama-sama dan memberi inspirasi bukan instruksi, dan pemimpin yang mau melayani yaitu pemimpin yang bisa duduk bersama-sama dengan mereka, di mana mereka lebih leluasa tanpa terikat oleh birokrasi atau strata kedudukan dalam jabatan. Kedua, dari sembilan indikator pertumbuhan spiritual (*Spiritual Quotient*) diperoleh kesimpulan bahwa responden yang adalah *Gen Z* memiliki pertumbuhan spiritual yang baik, terlebih untuk indikator pertumbuhan dalam hal kemampuan menghadapi dan mengelola penderitaan, sebagian besar responden mampu menyikapi hal ini sebagai sesuatu hal yang dapat membuat mereka semakin dewasa baik secara karakter maupun secara spiritual. Rasa ingin tahu yang tinggi memungkinkan generasi z menggali lebih banyak informasi yang membangun sistem percaya diri mereka untuk memecahkan masalah. Ketiga, Gaya kepemimpinan yang diterapkan gembala memberikan pengaruh yang tidak begitu signifikan terhadap

pertumbuhan *Spiritual Quotient* dari *Gen Z* yaitu hanya sebesar 16%, hal ini dapat diartikan bahwa ada faktor lain yang lebih signifikan dalam pertumbuhan *Spiritual Quotient* dari *Gen Z*. Dengan luasnya akses informasi dari internet dan sosial media yang dengan mudah dapat diperoleh, hal ini memberikan peluang besar untuk *Gen Z* mendapatkan berbagai hal yang berdampak pada pertumbuhan dari kecerdasan spiritual mereka. Selain itu hal lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan kecerdasan spiritual mereka adalah pengalaman pribadi mereka dengan Tuhan, yaitu saat mereka mengalami perjumpaan dengan Tuhan secara pribadi sehingga hal ini menjadikan pengalaman spiritual yang tidak terlupakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Maxwell, John. *Developing Leader Within You* (Nashville, Tennessee, USA: Thomas Nelson Publisher, 1999)
- Northouse, Peter G. *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*, keenam (Jakarta: Indeks, 2013).
- Abdullah, Karimuddin, Misbahul Jannah, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Zahra Fadilla, Taqwin, Masita, Ketut Ngurah Ardiawan, and Meilida Eka Sari. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edited by Nanda Saputra. Aceh: Yayasan Penerbit Muhamad Zaini, 2021.
- Amruddin, Roni Priyanda, Tri Siwi Agustina, Nyoman Sari Ariantini, Ni Gusti Ayu Lia Rusmayani, Dwi Astarani Aslindar, Kori Puspita Ningsih, et al. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edited by Fatma Sukmawati. Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022.
- Dewi, Sarita Permata, Fakultas Ekonomi, and Universitas Negeri. “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)” I (2012).
- Djaali, Prof. Dr. H. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edited by Bunga Sari Fatmawati. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Frina, P T, Lestari Nusantara, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Dan Ilmu. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” no. 3 (2020): 55–68.
- Mattayang, Besse, and Info Artikel. “Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis” 2, no. 4 (2019): 45–52.
- Nugraha Setiawan. “Teknik Sampling.” *Departemen Pendidikan Nasional Inspektorat Jenderal*, 2005.
- Peramesti, Ni Putu Depi Yulia, and Dedi Kusmana. “Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial.” *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 2018, 73–84. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>.
- Putra, Yanuar Surya. “Teori Perbedaan Generasi,” no. 1952 (n.d.): 123–34.
- Qori, Hurin In Lia Amalia. “Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional,” 1945, 70–77.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Edited by Try Koryati. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021.
- Siti Fadjarajani, Ely Satiyasih, Siti Patimah, Fahrina Yustiasari Liriwati, Nasrullah, Ana Sriekaningsih, Achmad Daengs, et al. *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*. Vol. 1. Gorontalo: Ideas Publishing, 2020.
- Siyoto, Sandu, and Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Edited by Ayup. 1st ed. Sleman Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono, Prof. Dr. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 13th ed. Bandung: Alfabeta, CV, 2013.

- Sukamto. *Pendekatan Kuantitatif Untuk Penelitian Keagamaan*. Bandung: Pionir Jaya, 2006.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edited by Kasdin Sihotang. 1st ed. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Zohar, Danah. *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*. Bloomsbury publishing, 2012.
- Adityara, Sarah, and Rizki Taufik Rakhman. "Karakteristik Generasi Z Dalam Perkembangan Diri Anak Melalui Visual," no. September (2019): 401–6.
- Adrian, Kevin, and Riana Sahrani. "Relationship Between Fear of Missing Out (FoMO) and Problematic Smartphone Use (PSU) in Generation Z with Stress as a Moderator" 570, no. Icebsh (2021): 964–70.
- Bakar, Resekiani Mas, A Putri Maharani Usmar, and Universitas Negeri Makassar. "Growth Mindset Dalam Meningkatkan Mental Health Bagi Generasi Zoomer" 2, no. 2 (2022): 122–28.
- Candra, Bach Yunof. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini" 03, no. 02 (2019): 13–24.
- Ismail, Dingot Hamonangan, and Joko Nugroho. "Kompetensi Kerja Gen Z Di Era Revolusi Industri 4 . 0 Dan" 5, no. April (2022): 1300–1307.
- Kristyowati, Yuli. "Generasi 'Z' Dan Strategi Melayaninya." *Ambassador: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 2, no. 1 (2021): 2. [stt-indonesia.ac.id > journal > index](http://stt-indonesia.ac.id/journal/index).
- Mata, Pada, and Kuliah Pendidikan. "JDPP" 11, no. 2 (2023).
- Mattayang, Besse, and Info Artikel. "Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis" 2, no. 4 (2019): 45–52.
- Munroe, Myles. *The Spirit of Leadership*. 2nd ed. Jakarta: Immanuel, 2008.
- Nadeak, Sanjay M.J.K, Eva Sharon. "Strategi Orang Tua Dalam Mendidik Anak Usia Dini Menurut Amsal 22 : 6 Terhadap Perkembangan Kecerdasan Spiritual Anak Dan Implikasi Bagi Orang Percaya." *Jurnal TABGHA* 3, no. 2 (2022): 130–54.
- Nomor, Volume, Pendidikan Agama, and Universitas Kristen Indonesia. "Pendidikan Agama Kristen Dalam Keluarga: Upaya Membangun Spiritualitas Remaja Generasi Z" 7 (2021).
- Pranasoma, Rakai Ranu, Christoper Natalin, Jonathan Hizkia, and Hosea Salendur. "Signifikansi Konseling Pastoral Sebagai Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Generasi Z Kristen: Pembinaan Warga Gereja" 4, no. 1 (2021): 60–68.
- Stevanus, Kalis. "Kepemimpinan Gembala Jemaat Menurut 2 Timotius 4:1-5." *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 2, no. 2 (2021): hlm 99-119.
- Te, Tali, Yaron Sela, and Liad Bareket. "Gen Z during the COVID - 19 Crisis : A Comparative Analysis of the Differences between Gen Z and Gen X in Resilience , Values and Attitudes." *Current Psychology* 42, no. 28 (2023): 24223–32. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03501-4>.
- Wilson, Billy. *Generasi Z: Lahir Untuk Badai*. Pertama. Surabaya: CV. Pustaka Rajawali, 2023.
- Yulya, Tri Wahyuni, Debby Huriyah Ghonniyyu, Nilam Putri Efendi, Klara Audi, Permata Hati, Anindya Wira Larasati, Shafira Atsillia Irawan, Sofyan Hutaman, and Iqbal Hanif. "Fear Of Missing Out (FOMO) Sebagai Gaya Hidup Di Era Modernisasi" 1, no. 1 (2022): 68–72.