



## Kepribadian Pemuka Agama dalam Bentuk Kepemimpinan yang Melayani di Kota Labuan Bajo

Windynia Se'u<sup>1</sup>, Philia Chr. Octavianus<sup>2</sup>, Hermin<sup>3</sup>, Sonia Nubatonis<sup>4</sup>, Nofry Sio<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Prodi Kepemimpinan Kristen, Fakultas Ilmu Sosial Keagamaan Kristen,  
Institut Agama Kristen, Kupang, Indonesia  
E-mail: [philiaocta18@gmail.com](mailto:philiaocta18@gmail.com)

| Article Info   | Abstract  |
|--|---|
| <b>Article History</b><br>Received: 2023-02-26<br>Revised: 2023-03-13<br>Published: 2023-04-08<br><br><b>Keywords:</b><br><i>Big Five Personalities;<br/>Servant Leadership;<br/>Religious Leader.</i> | <p>This research examines the figure that is measured using the big five personality to form the leadership of religious leaders in the city of Labuan Bajo. Based on the total population of various religious distribution categories, it is concluded that servant leadership fosters the character of members who are more capable of being able to serve themselves. This study examines the leadership personality of servants, especially religious leaders by taking samples in the city of Labuan Bajo, using 105 samples of the Bukit Salmon church congregation and the Labuan Bajo church to be analyzed quantitatively by testing the validity and reliability of measuring instruments. Simultaneously testing normality and some normal poetry, followed by linear testing of non-linear results, continued testing of the hypothesis that the results of disclosing the personality of the top five religious leaders did not form servant leadership. This can be explained because Servant leadership has symptoms that are in line with agreeableness. People who are open to experience or imagination are more open and not involved in interpersonal relationships. Conscientiousness and extraversion have very little and insignificant contribution in shaping servant leadership and neuroticism does not form servant leadership. Include moderator variables such as organizational outcomes or organizational management in testing personality in forming servant leadership. Tests can also be carried out on self-determination, moral cognitive, development, and cognitive complexity in forming servant leadership.</p>  |
| Artikel Info   | Abstrak   |
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2023-02-26<br>Direvisi: 2023-03-13<br>Dipublikasi: 2023-04-08<br><br><b>Kata kunci:</b><br><i>Big Five Personality;<br/>Servant Leadership;<br/>Pemuka Agama.</i>  | <p>Penelitian ini meneliti tentang kepribadian yang diukur menggunakan <i>big five personality</i> membentuk <i>servant leadership</i> pemuka agama di kota Labuan Bajo. Berdasarkan total penduduk kategori sebaran agama yang beragam menyimpulkan bahwa <i>servant leadership</i> menumbuhkan karakter anggota yang lebih cakap untuk mampu melayani diri sendiri. Penelitian ini menguji kepribadian <i>servant leadership</i> terkhususnya pada pemuka agama dengan mengambil sampel di kota Labuan bajo, menggunakan 105 sampel jemaat gereja Bukit Salmon dan gereja Labuan Bajo dianalisa secara kuantitatif dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur. Pengujian normalitas secara simultan dan parsial disimpulkan data normal, dilanjutkan pengujian linier hasil tidak linier, dilanjutkan pengujian hipotesis hasil menunjukan kepribadian <i>big five personality</i> pemuka agama tidak membentuk <i>servant leadership</i>. Dapat dijelaskan karena <i>Servant leadership</i> memiliki gejala yang selaras dengan <i>agreeableness</i>. Orang yang <i>openness to experience</i> atau <i>imagination</i> lebih kearah terbuka dan tidak terlibat dalam hubungan interpersonal. <i>Conscientiousness</i> dan <i>extraversion</i> memiliki kontribusi yang sangat sedikit dan kurang berarti dalam membentuk <i>servant leadership</i> dan <i>neurotism</i> tidak membentuk <i>servant leadership</i>. Memasukan variabel moderator seperti <i>organizational outcomes</i> atau <i>organizational stewardship</i> dalam menguji kepribadian dalam membentuk <i>servant leadership</i>, Bisa juga dilakukan pengujian pada <i>self determination</i>, <i>moral cognitive</i>, <i>development</i>, dan <i>cognitive complexity</i> dalam membentuk <i>servant leadership</i>.</p> |

### I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang baik maka organisasi akan berkembang dan makmur. Ketika organisasi berhasil, kesejahteraan psikologis pada seorang pemimpin akan meningkat. Secara umum, kepemimpinan adalah orang yang bertanggung jawab atas organisasi dan unit mereka. Dalam konteks kepemimpinan yang melayani, menurut

hasil penelitian yang dilakukan oleh Ehrhart, 2004; dalam Liden et al, 2014 menunjukan bahwa kepemimpinan yang melayani meningkatkan OCB (*organizational citizenship behavior*). Kepemimpinan yang melayani juga memberikan manfaat penting bagi tim seperti peningkatan potensi dan efektivitas tim.

Secara khusus, pemimpin yang melayani diharapkan menumbuhkan karakter anggota yang lebih cakap yang pada akhirnya mampu menjadi pemimpin yang melayani diri sendiri. Dengan tidak adanya pemimpin yang melayani, hasil menunjukkan bahwa adanya potensi dalam tim dengan kejelasan tujuan yang lebih rendah, selain itu tidak memiliki gagasan yang jelas tentang tujuan. Walaupun memiliki gambaran yang jelas tentang tujuan tetapi tidak mendapatkan dukungan pemimpin yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan jelas membuat frustrasi anggota tim (Liden et al, 2014). Tribatanews NTT, 2019 mengutip tentang ajakan kepada para pemimpin agama untuk menjadi pionir dalam menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila dan toleransi umat beragama yang akan berdampak pada ketentraman masyarakat yang di selenggarakan di kota Labuan bajo kab. Manggarai barat.

Teori Greenleaf (1977; dalam Spears 2010) menekankan pada prinsip pemimpin yang benar-benar melayani dan peduli dengan pengikut. Kata "pelayan" dan "pemimpin" disatukan untuk menciptakan gagasan pertentangan tentang hamba kepemimpinan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Do & Minbashian, 2020 menyatakan bahwa teori dan penelitian sebelumnya menghubungkan faktor big five personality dan kepemimpinan atau perilaku lain yang relevan dalam organisasi biasanya terjadi secara independen, maksudnya adalah perilaku big five personality akan nampak jika mendapatkan stimulus yang relevan sehingga akan berdampak pada perilaku kerja, dengan tingkat keseluruhan perilaku kerja ditentukan oleh beberapa sifat pengaruh yaitu factor umum kepribadian (GFP) yang menjelaskan setidaknya efek factor individu (Do & Minbashian, 2020).

Teori kepemimpinan dalam pelayanan lebih menitik beratkan pada moral (Graham, 1991; dalam Dierendonck, Nuijten, 2010) dan juga menekankan pada penekanan secara terfokus pada kebutuhan para pengikut (Patterson, 2003; dalam Dierendonck, Nuijten, 2010). Jika dilihat dari sudut pandang moral, kepemimpinan yang buruk berdampak pada orang-orang yang berada dalam lingkup organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Hu & Liden, 2011; dalam Lidden, 2014 menemukan pengaruh positif langsung pada efektivitas tim, kepemimpinan yang melayani juga meningkatkan pentingnya tujuan dan kejelasan proses untuk potensi tim. Jika tidak ada pemimpin yang melayani maka

kejelasan tujuan akan menjadi rendah dan frustrasi para pengikut.

Kepemimpinan dalam melayani idealnya memiliki beberapa instrument yaitu 1. Akan sangat berharga ketika mampu memahami nilai sebenarnya dari kepemimpinan pelayanan dalam konteks organisasi modern, 2. Membantu memahami dimensi mana yang penting untuk kesejahteraan pengikut dan kinerja dan 3. Membantu menentukan bagaimana kepemimpinan pelayanan berbeda dari kepemimpinan lainnya (Dierendonck, Nuijten, 2010). Pemimpin yang melayani tidak menggunakan kekuatan mereka untuk menyelesaikan sesuatu tetapi menggunakan persuasi untuk menyelesaikan permasalahan dalam organisasi. Secara eksplisit, teori kepemimpinan pelayanan menempatkan pemimpin dalam peran sebagai pelayan yang diberikan kepercayaan dalam organisasi (Reinke, 2004; Dierendonck, Nuijten, 2010).

Kepemimpinan pelayanan lebih berfokus pada individu yang memimpin dibanding dengan organisasi tempat bernaung (Dierendonck & Nuijten, 2011). Berdasarkan teori Greenleaf & Spears, 1995 membagi sepuluh karakter yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan yang melayani yaitu mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, pandangan ke depan, semangat, komitmen dan membangun komunitas. Teori-teori kepemimpinan saat ini lebih mengenai karakter yang dicari pengikut dalam diri pemimpin mereka seperti motivasi dan tanggung jawab social untuk mengamankan kesuksesan dalam organisasi modern. Jika seseorang mampu memimpin secara positif maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, seorang pemimpin yang positif akan membuat keputusan yang baik pada waktu yang tepat sekalipun dalam ketidakpastian akan membuat keputusan yang cepat (Vroom & Jago, 1988; dalam Hogan & Kaiser, 2005). Jadi pemimpin yang baik mampu memproyeksikan visi, menjelaskan tujuan, makna dan apa yang dihasilkan dari usaha-usahanya.

Menurut Hughes, Ginnet & Curphy, 1996; dalam Judge et al, 2002 berpendapat bahwa efek kepribadian apapun pada perilaku kepemimpinan akan bergantung pada situasi. Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Strang & Kuhret, 2009 mengungkapkan bahwa tingkat perkembangan pengikut dalam kelompok berdampak pada kinerja pemimpin sebagaimana dapat terlihat dari perilaku yang

ditampilkan dalam memimpin organisasi dikarenakan mempelajari dinamika interpersonal dalam mempengaruhi pengikut dalam kelompok juga penting, seperti bagaimana hasil kepemimpinan dicapai (Dinh et al, 2013). Kepribadian menyangkut dua elemen utama a. generalisasi tentang sifat manusia (seperti apa manusia jauh dilubuk hati) dan b. sistematis penjelasan tentang perbedaan individu seperti mana yang penting dan bagaimana perbedaan itu muncul Penelitian menemukan bahwa dimensi big five personality relevan dalam munculnya kepemimpinan. Namun beberapa penelitian menyimpulkan bahwa ciri-ciri kepribadian umum kurang jelas menjelaskan munculnya kepemimpinan dalam pengaturan pekerjaan (Hirschfeld, Jordan, Thomas & Field, 2008; dalam Baptiste, 2018). Selain itu, hasil meta analysis yang dilakukan oleh Hakim et all, 2002 pada 78 penelitian tentang hubungan antara kepribadian dengan kepemimpinan ditarik kesimpulan bahwa kepribadian yang dilihat dari sudut pandang reputasi dibagi menjadi lima factor model yaitu extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, neurotism dan openness to experiences. Dalam penelitian ini, kami memeriksa ciri-ciri big five personality untuk menentukan hubungannya dengan kepemimpinan pelayanan.

## II. METODE PENELITIAN

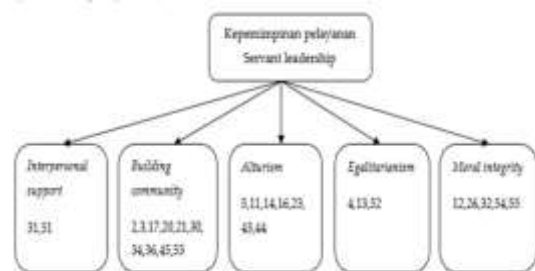
Penelitian dilaksanakan di gereja Gunung Salmon dan GBI Labuan bajo kota Labuan bajo kabupaten Manggarai barat-NTT menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda. Pengukuran pada Servant leadership menggunakan alat ukur Executive servant leadership scale (ESLS) yang di cetuskan oleh Reed et al (2011) dan pengukuran kepribadian pemuka agama big five personality menggunakan mini international personality item pool (Mini-IPIP) Donnellan et al (2006). Pengumpulan data menggunakan angket yang di isi oleh seluruh jemaat, di lanjutkan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat apakah kedua instrument penelitian layak dipakai dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan adalah validitas isi (content validity). Pengujian validitas isi dalam penelitian ini ada dua yaitu menggunakan analisis rasional. Salah satu cara yang praktis untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi dengan melihat apakah item-item dalam tes telah ditulis sesuai dengan blueprintnya, telah sesuai dengan batasan domain ukur yang telah ditetapkan semula dan juga

memeriksa apakah masing-masing item telah sesuai dengan indikator perilaku yang hendak diungkap. Kedua mengukur validitas isi menggunakan pengujian statistika dengan melihat nilai KMO MSA > 0.50 maka analisis faktor bisa dilakukan. Pedoman nilai acuan faktor loading menurut Hair et al, 2010 dengan jumlah sampe sebanyak 100 adalah 0.55. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha atau Cronbach Alpha. Koefisien alpha > 0.6 baru dapat dikatakan reliabel.

Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan teknik simple random sampling. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis diperlukan beberapa syarat yaitu: uji normalitas, uji signifikansi koefisien korelasi, uji signifikansi regresi dan uji linieritas regresi.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) pada butir variabel *servant leadership* dengan kriteria valid dalam analisis CFA jika loading faktor  $\geq 0,55$  dengan jumlah sampelnya 100 (Hair, et al 2010).



Gambar 1. Pengujian faktor loading kepemimpinan

Pengujian validitas servant leadership menggunakan metode CFA didapatkan nilai KMO MSA sebesar 0.811 > 0.50 maka analisis faktor loading bisa dilakukan. Kriteria pengujian faktor loading > 0.55 didapatkan butir 1, 6, 7, 8, 10, 15, 19, 22, 24, 25, 27, 28, 29, 33, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 46, 47, 48, 49, 50 memiliki nilai faktor loading < 0.55, maka diambil kesimpulan butir 31, 51, 2, 3, 17, 20, 21, 30, 34, 36, 45, 53, 5, 11, 14, 16, 23, 43, 44, 4, 13, 5, 12, 26, 32, 54, 55 bisa menjawab populasi yang diteliti dan dinyatakan sudah valid. Pada pengujian validitas variabel big five personality menggunakan metode CFA didapatkan nilai KMO MSA sebesar 0.641 > 0.50 maka analisis faktor bisa dilakukan. Kriteria pengujian faktor loading didapatkan setiap variabel

memiliki nilai faktor > 0.55 maka diambil kesimpulan variabel tersebut dinyatakan sudah valid.

**Tabel 1.** Uji Curve Fit Masing-Masing Variabel

| Variabel                                     | Sig (P) | Status    |
|--|---------|-----------|
| Big five personality-kepemimpinan pelayanan  | 0.894   | Tidak sig |
| Oppenes to experience-kepemimpinan pelayanan | 0.234   | Tidak sig |
| Conscientiousness-kepemimpinan pelayanan     | 0.160   | Tidak sig |
| Extraversion-kepemimpinan pelayanan          | 0.406   | Tidak sig |
| Agreableness-kepemimpinan pelayanan          | 0.132   | Tidak sig |
| Neurotism-kepemimpinan pelayanan             | 0.360   | Tidak sig |

Kepribadian pemuka agama dalam bentuk kepemimpinan yang melayani tidak terdapat hubungan linier karena pada hasil uji model linier memiliki nilai sig > 0.05. Begitu pula pada pengujian masing-masing aspek kepribadian big five personality memiliki nilai sig > 0.05. Analisis selanjutnya akan menggunakan statistik parametric untuk menguji Hipotesis.

Berikut hasil uji Hipotesa yang dirangkum dalam bentuk tabel yang menggambarkan perbedaan hasil kepribadian pemuka agama dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan Bajo menggunakan analisis regresi berganda.

**Tabel 2.** Rekapitulasi Hasil Penelitian

| Hipotesis penelitian   | Interpretasi  | Kesimpulan  |
|--|---|---|
| <i>big five personality</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan Bajo.               | <b>hipotesis 1 yang diajukan ditolak,</b><br><i>big five personality</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan Bajo.   | Kepribadian <i>big five personality</i> pemuka agama tidak membentuk kepemimpinan yang melayani   |
| Kepribadian <i>openness to experience</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan Bajo. | <b>hipotesis 2 yang diajukan ditolak,</b><br><i>openness to experience</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan Bajo. | Kepribadian <i>openness to experience</i> pemuka agama tidak membentuk kepemimpinan yang melayani |
| Kepribadian <i>conscientiousness</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan            | <b>hipotesis 3 yang diajukan ditolak,</b><br><i>conscientiousness</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota                   | Kepribadian <i>conscientiousness</i> pemuka agama tidak membentuk kepemimpinan                    |

|  |  |   |
|--|--|---|
| bajo   | Labuan bajo.   | yang melayani   |
| Kepribadian <i>Extraversion</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo. | <b>hipotesis 4 yang diajukan ditolak,</b><br><i>extraversion</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo.  | Kepribadian <i>extraversion</i> pemuka agama tidak membentuk kepemimpinan yang melayani |
| Kepribadian <i>Agreableness</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo  | <b>hipotesis 5 yang diajukan ditolak,</b><br><i>agreableness</i> dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo.  | Kepribadian <i>agreableness</i> pemuka agama tidak membentuk kepemimpinan yang melayani |
| Kepribadian <i>Neurotism</i> tidak membentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo. | <b>hipotesis 6 yang diajukan diterima,</b><br><i>neurotism</i> tidak membentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo. | Kepribadian <i>Neurotism</i> pemuka agama tidak membentuk kepemimpinan yang melayani    |

Deskripsi kepribadian pemuka agama dalam bentuk kepemimpinan yang melayani sebagai berikut:

**Tabel 3.** Deskripsi kepemimpinan dalam melayani

| Total_SL           | Mean     | Std. Deviation |
|--------------------|----------|----------------|
| Open               | 115.2286 | 8.30229        |
| Cons               | 15.5048  | 2.79121        |
| Extr               | 17.0476  | 2.46663        |
| Agre               | 15.4381  | 2.17911        |
| Neu                | 16.0762  | 1.97433        |
| bigfive_new        | 15.1524  | 2.42099        |
| Valid N (listwise) | 79.2190  | 7.89106        |

Kepribadian *big five personality* yang merupakan elemen dari kepemimpinan dalam melayani menunjukkan nilai rata-rata sebesar 79.2190 dengan standar deviasi sebesar 7.89106. Hal ini berarti bahwa rata-rata kepemimpinan yang melayani sampel dibentuk kepribadian big five personality sebesar 79.2190 dari total *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreableness* dan *neurotism* pada pemuka agama di kota Labuan Bajo. Nilai terkecil dari *big five personality* sebesar 56.00 dan nilai tertinggi sebesar 98.00 yang diperoleh dari kepribadian *big five personality*.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang melayani memiliki gejala yang selaras dengan *big five personality* baik individu yang

*agreeable* dan *servant leadership* yang menekankan *altruisme* (Costa&McCrae, 1998, Joseph & Winston, 2005; dalam Washington et al, 2015). Jadi di dalam aspek kepribadian kepemimpinan yang diukur kali ini ada aspek altruism (*Executive servant leadership scale*) yang sudah dapat menjelaskan dari sudut pandang kepribadian *agreeableness*. Selain itu menurut konsep *servant leadership* yang dijelaskan oleh Dierendonck (2011) menunjukkan karakter individu yang membentuk karakter *servant leadership* adalah *self determination, moral cognitive, development, cognitive complexity*. Kepribadian *openness to experience* pemuka agama memiliki kontribusi yang sangat sedikit dan kurang berarti dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo, dapat dijelaskan dengan kecenderungan orang yang *openness to experience* tidak terlibat dalam hubungan interpersonal, mereka lebih kearah keterbukaan dan kreatif (Baptiste, 2018). Kepribadian *openness to experience* bertentangan dengan poin untuk menolak kompromi dan keberhasilan sebagai prioritas yang ada di dalam ELS yaitu aspek *interpersonal support* yang lebih menonjol pada bentuk *servant leadership* di jemaat kota Labuan bajo. Kepribadian *conscientiousness* pemuka agama memiliki kontribusi yang sangat sedikit dan kurang berarti dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo yang dapat disimpulkan tidak berpengaruh.

Kepribadian *extraversion* pemuka agama memiliki kontribusi yang sangat sedikit dan kurang berarti dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo yang dapat disimpulkan tidak berpengaruh. Kepribadian *agreeableness* pemuka agama memiliki kontribusi yang sangat sedikit dan kurang berarti dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo sehingga masuk kategori tidak mempengaruhi. Kepribadian *neurotism* pemuka agama memiliki kontribusi yang sangat sedikit dan kurang berarti dalam bentuk kepemimpinan yang melayani di kota Labuan bajo. Greenleaf berpendapat bahwa untuk mengetahui pemimpin yang melayani maka harus menilai dampak dari gaya kepemimpinan pengikutnya. Bisa diuraikan dengan menggunakan "*best test*" *servant leadership* yaitu "pemimpin memfokuskan dirinya untuk melayani dengan meyakinkan kebutuhan prioritas tertinggi orang lain terlayani dengan menjawab tes administrasi:

apakah mereka yang dilayani tumbuh sebagai pribadi? Apakah mereka saat dilayani menjadi lebih sehat, lebih bijak, lebih bebas, lebih otonom, lebih cenderung menjadi pelayan? Dan apa efek yang tidak begitu nyata dalam masyarakat? Apakah pengikut atau anggota mendapatkan manfaat atau malah sebaliknya semakin dirampas? (Greenleaf, 1970; dalam Hayden,2011).

Selain itu, bisa menjadikan variabel motivasi sebagai variabel intervensi dalam memimpin dengan kebutuhan untuk dapat melayani, karena adanya karakteristik pribadi dan aspek budaya yang terkait dengan motivasi. Karakteristik kepemimpinan dalam melayani yang dihasilkan agar dialami oleh anggota atau karyawan memiliki pengaruh baik pada hubungan individu pemimpin – pengikut dan pada lingkungan psikologis dalam sebuah tim atau organisasi yang pada akhirnya diharapkan dapat mempengaruhi anggota atau karyawan. Sebelum menguji kepribadian bentuk kepemimpinan yang melayani pemuka agama bisa diuji bentuk *organizational outcomes* atau *organizational stewardship* menggambarkan sejauh mana para pemimpin mempersiapkan organisasi yang dipimpin untuk memberikan kontribusi positif kepada komunitas dan masyarakat (Barbuto&Wheeler, 2006; dalam Hayden, 2011). Seorang pemimpin yang melayani menunjukkan rasa sosial dan tanggung jawab yang kuat dan mendorong organisasi mereka untuk menerapkan tindakan moral dan etis yang menguntungkan semua pemangku kepentingan. Penekanan ini bisa dicapai dengan menjangkau masyarakat dengan program pengembangan masyarakat, kegiatan sosialisasi dan juga memfasilitasi kebijakan organisasi yang bermanfaat bagi komunitas sekitar, masyarakat dan lingkungan dengan menciptakan nilai ideology untuk masyarakat sekitar sehingga sasaran dalam mengukur kepribadian pemuka agama dalam bentuk kepemimpinan yang melayani konteks organisasi gereja bisa diuji dengan tepat. Selain itu bagaimana pemimpin dan anggota atau jemaat terlibat dalam proses saling meningkatkan satu sama lain ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Farling, stone, Winston; dalam dierendock, 2014).

## B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya

adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif Kepribadian Pemuka Agama dalam Bentuk Kepemimpinan yang Melayani.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Bronti Baptiste (2018). The relationship between the big five personality traits and authentic leadership. Walden University ScholarWorks.
- Dirk van Dierendonck & Inge Nuijten (2010). The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure. *J Bus Psychol* (2011) 26:249–267, DOI 10.1007/s10869-010-9194-1
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamid Hassan, Sarosh Asad & Yasuo Hoshino (2016). Determinants of Leadership Style in Big Five Personality Dimensions. *Universal Journal of Management* 4(4): 161-179, 2016. DOI: 10.13189/ujm.2016.040402
- In- Sue Oh, Gang Wang & Michael K. Mount (2011). Validity of observer rating of the five-factor model of personality traits: A Meta Analysis. 2010 American Psychological Association, 0021-9010/10/\$12.00 DOI: 10.1037/a0021832
- Jessica E. Dinh, Robert G. Lord, William Gardner, Jeremy D. Meuser & Robert C. Liden, Jinyu Hu (2014). Leadership Theory and Research in the New Millennium: Current Theoretical Trends and Changing Perspectives. current theoretical trends and changing perspectives.', *Leadership quarterly.*, 25 (1). pp. 36-62.
- Larry C. Spears (2010). Servant Leadership and Robert K. Greenleaf's Legacy. D.van Dierendonck et al (eds) servant leadership, Palgrave Macmillan a division of macmillan Publisher Limited 2010
- M. Brent Donnellan, Frederick L. Oswald, Brendan M. Baird, and Richard E. Lucas (2006). *Psychological Assessment*. 2006, Vol. 18, No. 2, 192–203
- Robert C. Liden, Alexandra Panaccio, Jeremy D. Meuser, Jia Hu, and Sandy J. Wayne (2014). *Servant Leadership: Antecedents, Processes, and Outcomes*. *Psychology, Organizational Psychology Online* Publication Date: Jun 2014 DOI: 10.1093/oxfordhob/9780199755615.013.018
- Robert Hogan & Robert B. Kaiser (2005). What We Know About Leadership. *Review of General Psychology*. 2005, Vol. 9, No. 2, 169–180
- Robert W. Hayden (2011). Greenleaf's best test of servant leadership: Multilevel Analysis. University of Nebraska-Lincoln. Major: Human Sciences (Leadership Studies) Under the Supervision of Professor John E. Barbuto, Jr. Lincoln, Nebraska
- Sarah E. Strang & Karl W. Kuhnert (2009). Personality and Leadership Developmental Levels as predictors of leader performance. Elsevier Inc. All rights reserved. doi:10.1016/j.leaqua.2009.03.009
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Timothy A. Judge, Joyce E. Bono, Remus Ilies, Megan W. Gerhardt (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review, Inc. 2002, Vol. 87, No. 4, 765–780 0021-9010/02/\$5.00 DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.765
- William Zartman (1994). *International multilateral negotiation. A publication of the Processes of International Negotiation (PIN) Project of the International Institute for Applied Systems Analysis*. Copyright © 1994 by Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, California 94104, and the International Institute for Applied Systems Analysis, A-2361 Laxenburg, Austria. Copyright under International, Pan American, and Universal Copyright Conventions. All rights reserved