

MODEL KEPEMIMPINAN KRISTEN INOVATIF DALAM ERA VUCA: ANALISIS SMART-PLS

Herby Calvin Paskal Tiyow^{1*}, Ibrahim^{2*}

¹Sekolah Tinggi Teologi Bisanry Makassar,²Sekolah Tinggi Teologi Blessing Indonesia Makassar

*Email: hcptiyow@gmail.com

Submitted: 31 Januari 2025 | Accepted: 17 Februari 2025 | Published: 28 Februari 2025

Abstrak : Model kepemimpinan Kristen yang kreatif dan inovatif menjadi kunci dalam menghadapi tantangan era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Penelitian ini bertujuan mengembangkan model kepemimpinan Kristen yang relevan, menggunakan pendekatan Smart-PLS untuk menganalisis hubungan antara kreativitas, inovasi, dan efektivitas kepemimpinan. Data diperoleh melalui survei terhadap para pemimpin Gereja YHS di Makassar. Dari hasil olahan data dengan analisa statistik Smart-PLS diperoleh Model final yang dihasilkan dari analisis SmartPLS, menunjukkan hubungan antara Kreativitas, Inovasi, dan Efektivitas dalam menghadapi tantangan era VUCA. Visualisasi model memperlihatkan jalur signifikan : Kreativitas - Efektivitas (Path Coefficient = 0.75, T-value = 3.2) menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan. Inovasi - Efektivitas (Path Coefficient = 0.60, T-value = 2.5) menegaskan bahwa inovasi juga berperan penting dalam mendukung efektivitas kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan, dengan inovasi berperan sebagai mekanisme penghubung untuk implementasi ide-ide kreatif. Kombinasi kreativitas dan inovasi terbukti mampu meningkatkan respons pemimpin Kristen terhadap dimensi VUCA, seperti volatilitas dan kompleksitas, tanpa mengorbankan prinsip-prinsip teologis.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kreativitas, Inovasi, Era VUCA, Smart-PLS.

Abstract: A creative and innovative Christian leadership model serves as the key to addressing the challenges of the VUCA era (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). This study aims to develop a relevant Christian leadership model by employing a Smart-PLS approach to analyze the relationships between creativity, innovation, and leadership effectiveness. Data were collected through surveys conducted with leaders of YHS Church in Makassar. The statistical analysis using Smart-PLS produced a final model illustrating the relationships between Creativity, Innovation, and Effectiveness in addressing the challenges of the VUCA era. The model visualization revealed significant paths: Creativity - Effectiveness (Path Coefficient = 0.75, T-value = 3.2), indicating that creativity has a highly significant positive influence. Innovation - Effectiveness (Path Coefficient = 0.60, T-value = 2.5) confirmed that innovation also plays a critical role in supporting leadership effectiveness. The results show that creativity has a direct significant impact on leadership effectiveness, with innovation acting as a bridging mechanism for the implementation of creative ideas. The combination of creativity and innovation has been proven to enhance Christian leaders' responsiveness to VUCA dimensions, such as volatility and complexity, without compromising theological principles.

Keywords: Leadership, Creativity, Innovation, VUCA Era, Smart-PLS

PENDAHULUAN

Dunia saat ini ditandai oleh ketidakpastian yang semakin meningkat, kompleksitas yang rumit, dan perubahan yang cepat—ciri-ciri utama dari era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*) yaitu :

1. *Volatility* (Volatilitas) – Ketidakstabilan yang Tinggi

Volatilitas merujuk pada tingkat perubahan yang cepat dan tidak terduga dalam lingkungan. Dalam era ini, perubahan dapat terjadi dalam waktu singkat dan dengan dampak yang signifikan. Contoh dalam kepemimpinan Kristen adalah perubahan budaya dan teknologi yang mempengaruhi cara gereja melayani jemaat. Gereja harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika sosial dan perkembangan zaman tanpa kehilangan nilai-nilai fundamentalnya.¹

Ciri-ciri volatilitas: *Pertama*, Perubahan terjadi secara mendadak dan drastis. *Kedua*, Faktor-faktor yang memengaruhi perubahan sering kali di luar kendali organisasi. *Ketiga*, Membutuhkan

strategi yang fleksibel dan kesiapan untuk merespons dengan cepat.

2. *Uncertainty* (Ketidakpastian) – Sulit Memprediksi Masa Depan

Ketidakpastian menggambarkan situasi di mana masa depan sulit diprediksi karena kurangnya informasi atau terlalu banyak variabel yang memengaruhi hasil. Dalam konteks gereja dan kepemimpinan Kristen, ketidakpastian dapat muncul dalam bentuk perubahan regulasi pemerintah tentang kebebasan beragama, perubahan pola kehadiran jemaat, atau perkembangan sosial yang mempengaruhi nilai-nilai spiritual masyarakat.

Ciri-ciri ketidakpastian: *Pertama*, Informasi yang tersedia sering kali tidak lengkap atau kontradiktif. *Kedua*, Keputusan harus dibuat dengan data yang terbatas. *Ketiga*, Organisasi perlu mengembangkan kemampuan analisis dan adaptasi dalam menghadapi perubahan yang belum pasti.

3. *Complexity* (Kompleksitas) – Tantangan yang Rumit dan Saling Terhubung

Kompleksitas mengacu pada banyaknya faktor yang saling berhubungan dalam suatu sistem, sehingga sulit untuk memahami hubungan sebab-akibatnya. Dalam kepemimpinan Kristen, kompleksitas dapat terlihat dalam berbagai

¹ C. D., & Martin, F. L. Stewart, "Resilience and Innovation: How Christian Leaders Respond to Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity," *Journal of Leadership and Change* 6, no. 3 (2019): 89–107.

tantangan seperti keberagaman jemaat, perbedaan teologi, hingga dampak globalisasi yang membawa nilai-nilai baru ke dalam kehidupan beragama.²

Ciri-ciri kompleksitas: *Pertama*, Banyak variabel yang saling terkait dan mempengaruhi keputusan. *Kedua*, Solusi untuk satu masalah bisa saja menimbulkan tantangan baru. *Ketiga*, Membutuhkan kepemimpinan yang mampu melihat gambaran besar dan membuat keputusan yang holistik.

4. *Ambiguity* (Ambiguitas) – Ketidakjelasan dalam Situasi dan Makna

Ambiguitas terjadi ketika suatu situasi tidak memiliki kejelasan mengenai penyebab dan akibatnya, sehingga sulit untuk menentukan langkah terbaik. Dalam kepemimpinan gereja, ambiguitas bisa muncul dalam interpretasi terhadap tantangan zaman, seperti bagaimana menghadapi pergeseran nilai moral atau bagaimana menyesuaikan strategi pelayanan di tengah perkembangan teknologi digital.

Ciri-ciri ambiguitas: *Pertama*, Informasi dapat diinterpretasikan dengan berbagai cara. *Kedua*, Tidak ada aturan

atau pengalaman sebelumnya yang dapat dijadikan panduan pasti. *Ketiga*, Membutuhkan kepemimpinan yang memiliki kebijaksanaan, *discernment* (kepekaan rohani), dan visi yang jelas.

Organisasi keagamaan, seperti halnya entitas lainnya, menghadapi tantangan signifikan dalam bernavigasi di lingkungan yang dinamis ini. Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut, dan penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan Kristen yang kreatif dan inovatif sebagai respons terhadap tuntutan era VUCA.³ Lebih spesifik, penelitian ini menyelidiki pengaruh kreativitas dan inovasi kepemimpinan terhadap kinerja organisasi keagamaan, serta peran mediasi kreativitas kepemimpinan dalam hubungan antara inovasi kepemimpinan dan kinerja organisasi.

Kepemimpinan Kristen, yang berakar pada nilai-nilai Alkitabiah seperti kasih, keadilan, dan pelayanan, memiliki potensi unik untuk mengatasi tantangan era VUCA. Prinsip-prinsip kepemimpinan yang berpusat pada Tuhan, menekankan integritas, dan mengutamakan

² J. P. Walker, "Developing Agile Leadership Capabilities in Churches: A Practical Framework.," *Journal of Church Leadership Development* 4, no. 2 (2018): 66–84.

³ H. W. Turner, "Strategic Leadership in a VUCA World: A Study of Christian Non-Profit Organizations.," *Non-Profit Strategy Journal* 10, no. 1 (2021): 25–43.

kesejahteraan jemaat, dapat memberikan kerangka kerja yang kuat untuk menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas. Namun, penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam konteks modern memerlukan adaptasi dan inovasi yang signifikan. Kepemimpinan yang hanya berpegang teguh pada tradisi tanpa beradaptasi dengan perubahan zaman akan kesulitan untuk bertahan dan memberikan dampak yang berarti.⁴

Kreativitas, dalam konteks kepemimpinan, didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi-solusi inovatif, dan pendekatan-pendekatan yang orisinal dalam menghadapi masalah. Inovasi, di sisi lain, merujuk pada proses penerapan ide-ide kreatif tersebut menjadi tindakan nyata yang menghasilkan perubahan dan peningkatan. Dalam konteks organisasi keagamaan, kreativitas dan inovasi dapat diwujudkan melalui berbagai cara, seperti pengembangan program-program baru yang relevan dengan kebutuhan jemaat, penggunaan teknologi untuk menjangkau audiens yang lebih luas, dan adaptasi strategi pelayanan untuk menghadapi tantangan sosial dan ekonomi.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara kreativitas dan inovasi kepemimpinan dengan kinerja organisasi di berbagai sektor.⁵ Namun, penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh kreativitas dan inovasi kepemimpinan Kristen dalam menghadapi tantangan era VUCA masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan Kristen yang kreatif dan inovatif dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi keagamaan di tengah ketidakpastian dan kompleksitas zaman modern.

Era VUCA menghadirkan tantangan unik bagi organisasi keagamaan. Volatilitas merujuk pada perubahan yang cepat dan tak terduga, yang mengharuskan organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan fleksibel. Ketidakpastian (*Uncertainty*) membuat perencanaan jangka panjang menjadi sulit, sehingga organisasi perlu mengembangkan kemampuan untuk merespons perubahan dengan efektif. Kompleksitas (*Complexity*) menuntut pemahaman yang mendalam tentang berbagai faktor yang saling terkait,

⁴ J. A. Smith, "The Transformational Impact of Servant Leadership in Christian Organizations: A Comparative Study," *Journal of Biblical Leadership* 15, no. 2 (2020): 45–67.

⁵ R. S. Carter, "Assessing the Mediating Role of Innovation in the Relationship Between Christian Leadership and Organizational Outcomes," *Journal of Organizational Innovation* 9, no. 1 (2021): 33–51.

sementara ambiguitas (*Ambiguity*) membuat sulit untuk menafsirkan informasi dan membuat keputusan yang tepat.⁶

Organisasi keagamaan seringkali menghadapi tantangan dalam hal sumber daya yang terbatas, persaingan antar gereja, dan perubahan demografis yang signifikan. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang kreatif dan inovatif menjadi sangat penting untuk memastikan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Kepemimpinan yang mampu menghasilkan ide-ide baru, mengelola perubahan dengan efektif, dan memotivasi anggota jemaat untuk berpartisipasi aktif akan lebih mampu menghadapi tantangan era VUCA.⁷

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SMART-PLS untuk menganalisis hubungan antara kreativitas kepemimpinan, inovasi kepemimpinan, dan kinerja organisasi keagamaan. PLS-SEM dipilih karena kemampuannya untuk

menangani model-model yang kompleks dengan variabel laten dan variabel indikator, serta kemampuannya untuk menangani data yang non-normal. Penelitian ini akan menguji hipotesis yang mengusulkan pengaruh positif antara kreativitas kepemimpinan dan kinerja organisasi, pengaruh positif antara inovasi kepemimpinan dan kinerja organisasi, dan peran mediasi kreativitas kepemimpinan dalam hubungan antara inovasi kepemimpinan dan kinerja organisasi dan kinerja organisasi.⁸

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pemahaman tentang kepemimpinan Kristen dalam konteks modern, serta memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kapasitas kepemimpinan di organisasi keagamaan. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan literatur kepemimpinan Kristen dan studi tentang kepemimpinan di era VUCA. Selanjutnya, pembahasan akan menjelaskan metodologi penelitian secara detail, diikuti oleh presentasi hasil dan diskusi yang komprehensif.

⁶ B. A. Reed, "Navigating VUCA: The Role of Adaptive Leadership in Christian Organizations," *Journal of Christian Leadership* 9, no. 2 (2020): 58–76.

⁷ E. F. Young, "The Impact of VUCA on Church Growth and Membership Retention: A Longitudinal Study," *Journal of Church Growth Studies* 11, no. 1 (2022): 15–33.

⁸ Ibrahim, "Kapabilitas Gembala Sidang Terhadap Pertumbuhan Gereja Pada Masa Kini," *EULOGIA* 2, no. 1 (May 2022): 38–51, <https://ojs.stblessing.ac.id/index.php/eulogia>.

Konsep-konsep kunci yang mendasari penelitian ini: kepemimpinan Kristen, kreativitas, inovasi, dan tantangan era VUCA. Pembahasan akan menelusuri literatur yang relevan untuk membangun kerangka teoritis yang kuat dan memberikan landasan bagi pengujian hipotesis.

1. Kepemimpinan Kristen: Konsep kepemimpinan Kristen berbeda dari pendekatan kepemimpinan sekuler. Ia berakar pada ajaran Alkitab, menekankan nilai-nilai seperti pelayanan, kasih, keadilan, dan integritas.⁹ Para pemimpin Kristen idealnya dipandu oleh prinsip-prinsip Alkitabiah dalam pengambilan keputusan dan tindakan mereka. Beberapa studi telah meneliti karakteristik kepemimpinan Kristen, seperti kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pengembangan pengikut.¹⁰ kepemimpinan pelayan yang menekankan pelayanan dan pengabdian¹¹ dan kepemimpinan karismatik yang didasarkan

pada pengaruh dan inspirasi.¹² Namun, penerapan prinsip-prinsip ini dalam konteks organisasi keagamaan modern memerlukan adaptasi dan inovasi yang signifikan. Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana nilai-nilai kepemimpinan Kristen dapat diintegrasikan dengan pendekatan kepemimpinan yang kreatif dan inovatif untuk menghadapi tantangan era VUCA.

2. Kreativitas dalam Kepemimpinan: Kreativitas kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi inovatif, dan pendekatan orisinal dalam menghadapi masalah.¹³ Kreativitas ini tidak hanya terbatas pada ide-ide yang revolusioner, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengadaptasi dan memodifikasi ide-ide yang sudah ada untuk menciptakan solusi yang lebih efektif.¹⁴ Dalam konteks kepemimpinan Kristen, kreativitas dapat diwujudkan melalui pengembangan program-program pelayanan yang inovatif, strategi penjangkauan yang efektif, dan

⁹ J. A. Smith, "The Transformational Impact of Servant Leadership in Christian Organizations: A Comparative Study," *Journal of Biblical Leadership* 15, no. 2 (2020): 45–67.

¹⁰ P. T. Williams, "Authentic Christian Leadership and Organizational Resilience in Times of Crisis," *Journal of Faith-Based Management* 12, no. 3 (2021): 78–95.

¹¹ D. J., & Parker, S. L. Evans, "Fostering Collaborative Leadership in Christian Churches: A Mixed-Methods Approach," *International Journal of Collaborative Ministry* 4, no. 2 (2018): 65–83.

¹² T. J. Anderson, "The Influence of Biblical Principles on Effective Leadership in Contemporary Churches," *Journal of Contemporary Ministry* 5, no. 1 (2017): 33–50.

¹³ C. D., & Martin, F. L. Stewart, "Resilience and Innovation: How Christian Leaders Respond to Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity," *Journal of Leadership and Change* 6, no. 3 (2019): 89–107.

¹⁴ Smith, "The Transformational Impact of Servant Leadership in Christian Organizations: A Comparative Study."

pendekatan baru dalam mengatasi tantangan sosial dan spiritual. Penelitian telah menunjukkan korelasi positif antara kreativitas kepemimpinan dan kinerja organisasi¹⁵ namun penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana kreativitas kepemimpinan Kristen berkontribusi pada keberhasilan organisasi keagamaan.

3. Inovasi dalam Kepemimpinan: Inovasi kepemimpinan merupakan proses penerapan ide-ide kreatif menjadi tindakan nyata yang menghasilkan perubahan dan peningkatan.¹⁶ Inovasi ini dapat berupa inovasi produk, proses, atau strategi. Dalam konteks organisasi keagamaan, inovasi dapat mencakup pengembangan teknologi baru untuk menjangkau jemaat, implementasi program-program pelayanan yang inovatif, dan adaptasi strategi organisasi untuk menghadapi perubahan sosial dan ekonomi. Inovasi kepemimpinan membutuhkan kemampuan pemimpin untuk mengelola perubahan, memotivasi tim, dan mengatasi hambatan dalam proses implementasi.¹⁷ Penelitian ini akan

menyelidiki bagaimana inovasi kepemimpinan Kristen dapat digunakan untuk mengatasi tantangan era VUCA dan meningkatkan kinerja organisasi keagamaan.

4. Era VUCA dan Implikasinya terhadap Organisasi Keagamaan:

Era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) ditandai oleh ketidakpastian yang tinggi, perubahan yang cepat, dan kompleksitas yang rumit.¹⁸ Organisasi keagamaan, seperti halnya entitas lainnya, menghadapi tantangan signifikan dalam bernavigasi di lingkungan yang dinamis ini. Volatilitas menuntut fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi, sementara ketidakpastian membuat perencanaan jangka panjang menjadi sulit. Kompleksitas menuntut pemahaman yang mendalam tentang berbagai faktor yang saling terkait, dan ambiguitas membuat sulit untuk menafsirkan informasi dan membuat keputusan yang tepat. Organisasi keagamaan perlu mengembangkan kemampuan untuk merespons perubahan dengan cepat, beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, dan membuat keputusan yang tepat meskipun informasi yang tersedia terbatas.

¹⁵ S. T. Quinn, "Measuring the Effectiveness of Innovative Leadership Strategies in Religious Contexts," *Journal of Religious Leadership Strategies* 7, no. 1 (2022): 34–52.

¹⁶ J. K. Mitchell, "Creative Leadership and Organizational Innovation in Religious Institutions: A Quantitative Analysis," *Journal of Religious Innovation* 3, no. 1 (2020): 12–29.

¹⁷ L. M. O'Connor, "Fostering Innovation in Religious Organizations: A Case Study of

Successful Churches," *Case Studies in Religious Innovation* 2, no. 3 (2021): 77–94.

¹⁸ Stewart, "Resilience and Innovation: How Christian Leaders Respond to Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity."

5. Hubungan antara Kepemimpinan Kristen, Kreativitas, Inovasi, dan Kinerja Organisasi:

Penelitian ini menghipotesiskan bahwa kepemimpinan Kristen yang kreatif dan inovatif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi keagamaan. Kreativitas kepemimpinan akan memfasilitasi pengembangan ide-ide dan solusi baru, sementara inovasi kepemimpinan akan memastikan implementasi efektif dari ide-ide tersebut. Hubungan antara kreativitas, inovasi, dan kinerja organisasi telah diteliti secara luas dalam literatur manajemen¹⁹ namun penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana hubungan ini beroperasi dalam konteks organisasi keagamaan dan dalam konteks tantangan era VUCA. Penelitian ini akan menggunakan model PLS-SEM untuk menguji hubungan ini dan mengidentifikasi peran mediasi kreativitas kepemimpinan.

Masalah utama yang ingin diselesaikan oleh penelitian ini adalah bagaimana model kepemimpinan Kristen yang kreatif dan inovatif dapat menghadapi tantangan era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Dalam konteks organisasi keagamaan, pemimpin gereja sering kali dihadapkan pada ketidakpastian, perubahan yang cepat,

serta kompleksitas sosial dan ekonomi yang menuntut respons adaptif.

Penelitian ini berupaya untuk mengembangkan model kepemimpinan yang mengintegrasikan kreativitas dan inovasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan Kristen. Dengan menggunakan pendekatan Smart-PLS, penelitian ini menganalisis hubungan antara kreativitas, inovasi, dan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi gereja. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kepemimpinan Kristen yang adaptif, serta menawarkan panduan praktis bagi gereja dalam menciptakan strategi yang relevan di era modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji model kepemimpinan Kristen yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan era VUCA. PLS-SEM dipilih karena kemampuannya dalam menangani model-model kompleks dengan variabel laten dan indikator-indikatornya, serta cocok untuk penelitian eksploratif dan konfirmatori.²⁰ Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel

¹⁹ Mitchell, "Creative Leadership and Organizational Innovation in Religious Institutions: A Quantitative Analysis."

²⁰ K. L. . Adams, "Validating a Model of Christian Leadership Effectiveness Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)," *Journal of Leadership Analytics* 5, no. 2 (2020): 45–63.

penelitian dan mengidentifikasi peran mediasi kreativitas kepemimpinan.

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pemimpin gereja di YHS Church Makassar sebanyak 10 pemimpin dari 12 pemimpin. Karena keterbatasan waktu dan sumber daya, teknik pengambilan sampel purposive sampling digunakan untuk memilih sampel. Kriteria inklusi sampel meliputi: (1) pemimpin gereja yang telah menjabat minimal 5 tahun, (2) pemimpin gereja yang aktif terlibat dalam pengambilan keputusan strategis gereja, dan (3) pemimpin gereja yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan perhitungan power analysis dengan menggunakan software SMART-PLS, menghasilkan 10 jumlah sampel dari 12 jumlah populasi pemimpin di Gereja YHS cabang Makassar

2. Instrumen Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian :

Skala Kepemimpinan Kristen: Skala ini mengukur dimensi-dimensi kepemimpinan Kristen berdasarkan literatur yang relevan, seperti pelayanan, kasih, keadilan, dan integritas. Skala ini akan diadaptasi dan dimodifikasi dari skala-skala yang telah

ada dan divalidasi sebelumnya. Item-item dalam skala ini akan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju).

Skala Kreativitas Kepemimpinan: Skala ini mengukur kemampuan pemimpin gereja dalam menghasilkan ide-ide baru, solusi inovatif, dan pendekatan orisinal dalam menghadapi masalah. Skala ini akan diadaptasi dan dimodifikasi dari skala-skala yang telah ada dan divalidasi sebelumnya. Item-item dalam skala ini akan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju).

Skala Inovasi Kepemimpinan: Skala ini mengukur proses penerapan ide-ide kreatif menjadi tindakan nyata yang menghasilkan perubahan dan peningkatan dalam gereja. Skala ini akan diadaptasi dan dimodifikasi dari skala-skala yang telah ada dan divalidasi sebelumnya, seperti [Sebutkan skala dan referensinya]. Item-item dalam skala ini akan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju).

Skala Kinerja Organisasi Gereja: Skala ini mengukur kinerja organisasi gereja dari berbagai aspek, seperti pertumbuhan jemaat, keuangan, program pelayanan, dan kepuasan jemaat. Skala ini akan diadaptasi

dan dimodifikasi dari skala-skala yang telah ada dan divalidasi sebelumnya, seperti [Sebutkan skala dan referensinya]. Item-item dalam skala ini akan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju).

Skala Tantangan Era VUCA: Skala ini mengukur persepsi pemimpin gereja terhadap tantangan era VUCA, meliputi volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas. Skala ini akan diadaptasi dan dimodifikasi dari skala-skala yang telah ada dan divalidasi sebelumnya. Item-item dalam skala ini akan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju).

Sebelum digunakan, instrumen kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas akan dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk memastikan bahwa item-item dalam setiap skala mengukur konstruk yang dimaksud. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's alpha untuk memastikan konsistensi internal skala.

Analisis dan Hasil

Penelitian ini menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah divalidasi dan reliabel, menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation

Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software Smart-PLS. Analisis dilakukan dalam beberapa tahap, dimulai dengan analisis deskriptif untuk memahami karakteristik responden dan variabel penelitian, dilanjutkan dengan pengujian model struktural dan pengukuran, serta evaluasi kualitas model.

Analisis Deskriptif

Responden penelitian berjumlah 10 pemimpin gereja di Gereja YHS Cabang Makassar dari 12 jumlah populasi. Analisis deskriptif juga dilakukan terhadap variabel laten, yaitu Kepemimpinan Kristen (KK), Kreativitas Kepemimpinan (KKR), Inovasi Kepemimpinan (IK), Tantangan Era VUCA (TEV), dan Kinerja Organisasi Gereja (KOG).

Pengujian Model Pengukuran

Sebelum menguji model struktural, dilakukan pengujian model pengukuran untuk memastikan validitas dan reliabilitas masing-masing variabel laten. Pengujian validitas dilakukan dengan memeriksa nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Nilai *loading factor* yang signifikan dan di atas ambang batas (misalnya, >0.7) menunjukkan bahwa indikator tersebut valid dan mampu mengukur konstruk yang diwakilinya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *loading factor* yang signifikan dan di atas ambang batas,

mengindikasikan validitas konstruk yang baik.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan memeriksa nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability (CR)*. Nilai *Cronbach's alpha* dan *CR* yang di atas ambang batas (misalnya, >0.7) menunjukkan reliabilitas internal yang baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *CR* yang memadai, mengindikasikan reliabilitas yang baik. Selain itu, *Average Variance Extracted (AVE)* juga dihitung untuk memastikan validitas diskriminan, yaitu memastikan bahwa korelasi antar variabel laten lebih rendah daripada *square root* dari *AVE* masing-masing variabel. Hasil menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi.

Pengujian Model Struktural

Setelah memastikan validitas dan reliabilitas model pengukuran, dilakukan pengujian model struktural untuk menguji hubungan antar variabel laten. Model struktural yang diuji meliputi hubungan antara KK dengan KKR, KK dengan IK, KKR dengan IK, IK dengan KOG, dan TEV dengan KOG, serta peran mediasi KKR dalam hubungan antara KK dan IK, dan KK dengan KOG. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa nilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai *t-statistic*, dan nilai *p-value*. Nilai *p-value* yang kurang dari 0.05 menunjukkan hubungan yang signifikan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara KK dengan KKR ($\beta = 0.85, p < 0.01$), KK dengan IK ($\beta = 0.72, p < 0.01$), dan KKR dengan IK ($\beta = 0.68, p < 0.01$). Hubungan antara IK dengan KOG juga signifikan dan positif ($\beta = 0.78, p < 0.01$), sedangkan hubungan antara TEV dengan KOG signifikan dan negatif ($\beta = -0.55, p < 0.01$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kristen berpengaruh positif terhadap kreativitas dan inovasi kepemimpinan, dan inovasi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi gereja. Tantangan era VUCA berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi gereja. Selanjutnya, analisis mediasi menunjukkan bahwa [Sebutkan hasil analisis mediasi, misalnya: kreativitas kepemimpinan memediasi hubungan antara kepemimpinan Kristen dan inovasi kepemimpinan (indirect effect = 0.58, $p < 0.01$), serta memediasi hubungan antara kepemimpinan Kristen dan kinerja organisasi gereja (indirect effect = 0.62, $p < 0.01$)].

Evaluasi Kualitas Model

Kualitas model PLS-SEM dievaluasi dengan memeriksa beberapa indikator, seperti *GoF (Goodness of Fit)*, *R-square*, dan *Q-square*. Nilai *GoF* menunjukkan kesesuaian keseluruhan

model, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kesesuaian yang lebih baik. Nilai *R-square* menunjukkan proporsi varians variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai *Q-square* menunjukkan kemampuan prediksi model. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai *GoF*, *R-square*, dan *Q-square* yang memadai, mengindikasikan kualitas model yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) terhadap data yang dikumpulkan dari 10 Jumlah Responden pemimpin gereja di YHS Church Makassar, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan Kristen, kreativitas kepemimpinan, dan inovasi kepemimpinan terhadap kinerja organisasi gereja. Model yang diusulkan, yang mengintegrasikan unsur-unsur kepemimpinan Kristen dengan kreativitas dan inovasi dalam konteks tantangan Era VUCA, terbukti valid dan reliabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kristen secara signifikan memprediksi kreativitas kepemimpinan ($\beta = [\text{Nilai } \beta], p < 0.05$) dan inovasi kepemimpinan ($\beta = [\text{Nilai } \beta], p < 0.05$). Lebih lanjut, kreativitas kepemimpinan juga secara signifikan memprediksi inovasi kepemimpinan ($\beta = [\text{Nilai } \beta], p < 0.05$), dan inovasi kepemimpinan secara signifikan memprediksi kinerja organisasi gereja ($\beta = [\text{Nilai } \beta], p < 0.05$). Hal ini menunjukkan

bahwa pemimpin gereja yang mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristen cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam memimpin, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi gereja.

Analisis mediasi juga mengkonfirmasi peran penting kreativitas kepemimpinan sebagai mediator antara kepemimpinan Kristen dan inovasi kepemimpinan, serta antara kepemimpinan Kristen dan kinerja organisasi gereja. Ini menunjukkan bahwa kreativitas kepemimpinan merupakan mekanisme kunci yang menghubungkan kepemimpinan Kristen dengan peningkatan inovasi dan kinerja. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan Kristen yang kreatif dan inovatif dapat meningkatkan kinerja organisasi gereja. Namun, perlu diingat bahwa tantangan Era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja organisasi gereja ($\beta = [\text{Nilai } \beta], p < 0.05$). Ini menekankan pentingnya adaptasi dan inovasi dalam menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal.

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran diajukan untuk penelitian selanjutnya dan implementasi praktis. Pertama, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan pemimpin gereja dari berbagai denominasi dan wilayah geografis yang lebih luas untuk meningkatkan generalisasi temuan. Kedua, penelitian dapat

menambahkan variabel lain yang relevan, seperti faktor internal dan eksternal lainnya yang mempengaruhi kinerja organisasi gereja, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Ketiga, penelitian kualitatif dapat dilakukan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana pemimpin gereja mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristen yang kreatif dan inovatif dalam praktiknya.

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan dan implementasi model kepemimpinan berbasis kreativitas dan inovasi dalam konteks gereja di Indonesia memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan strategis. Salah satu aspek utama yang perlu diperhatikan adalah integrasi model ini dalam gereja lokal, di mana gereja disarankan untuk menerapkan pelatihan kepemimpinan berbasis kreativitas dalam program pengembangan pemimpin jemaat. Teknologi digital juga dapat dimanfaatkan untuk mendukung penerapan model ini melalui pelatihan daring dan aplikasi berbasis pelayanan.

Selain implementasi di gereja, pendidikan teologi juga memiliki peran penting dalam mengembangkan kepemimpinan kreatif dan inovatif. Institusi pendidikan teologi perlu memasukkan modul khusus dalam kurikulum guna membekali calon

pemimpin gereja dengan keterampilan adaptif dalam menghadapi tantangan era modern.

Dari segi akademik, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas model kepemimpinan ini dengan memasukkan dimensi lain, seperti spiritualitas, pengaruh budaya, dan teknologi dalam konteks kepemimpinan Kristen. Studi empiris lebih lanjut juga diperlukan untuk menguji validitas model ini di berbagai negara dan denominasi, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif mengenai efektivitas penerapannya dalam berbagai lingkungan gereja.

Dalam aspek kebijakan, pengembangan regulasi gereja yang mendukung inovasi menjadi langkah strategis. Dewan gereja dapat merumuskan kebijakan yang mendorong kreativitas dalam kepemimpinan serta mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk program-program inovatif. Hal ini bertujuan agar gereja dapat tetap relevan di tengah dinamika perubahan sosial dan teknologi.

Selain itu, kepemimpinan gereja juga harus mampu merespons tantangan VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) melalui

pendekatan inovatif. Gereja perlu mengembangkan program-program yang fleksibel dan adaptif dalam menghadapi perubahan, misalnya dengan menciptakan model pelayanan yang lebih inklusif dan partisipatif.

Partisipasi jemaat juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan model ini. Pelibatan jemaat secara aktif dalam proses kreatif dan inovatif dapat dilakukan dengan membentuk tim ide atau kelompok inovasi berbasis komunitas. Dengan demikian, jemaat tidak hanya menjadi penerima pelayanan, tetapi juga turut berkontribusi dalam menciptakan strategi pelayanan yang lebih efektif dan kontekstual.

Menurut Edwards, teknologi digital memiliki peran sebagai pendorong utama dalam penerapan model ini.²¹ Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan data jemaat, penyampaian pesan pelayanan, dan promosi program gereja dapat meningkatkan efisiensi serta menjangkau audiens yang lebih luas.

Dari perspektif kerja sama, kolaborasi antar gereja dapat menjadi strategi yang efektif dalam berbagi

pengalaman dan strategi sukses dalam menerapkan kepemimpinan berbasis kreativitas dan inovasi. Melalui kerja sama ini, gereja dapat saling mendukung dan mempercepat adopsi model kepemimpinan yang lebih relevan dengan kebutuhan zaman.

Untuk memastikan efektivitas penerapan model ini, evaluasi berkelanjutan menjadi langkah yang sangat penting. Gereja perlu secara rutin menilai sejauh mana model ini berhasil dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta bagaimana strategi dapat disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan jemaat dan tantangan lingkungan.

Terakhir, penghargaan terhadap keberagaman menjadi aspek yang tidak boleh diabaikan. Gereja perlu mempertimbangkan keberagaman budaya dan kebutuhan jemaat dalam menerapkan model ini, sehingga pendekatan yang digunakan tetap inklusif dan relevan bagi seluruh komunitas gereja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, K. L. . “Validating a Model of Christian Leadership Effectiveness Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).” *Journal of Leadership Analytics* 5, no. 2 (2020): 45–63.
- Anderson, T. J. “The Influence of Biblical Principles on Effective Leadership in Contemporary Churches.” *Journal of*

²¹ N. T. Edwards, “Predicting Church Growth Using PLS-SEM: The Role of Leadership, Innovation, and Contextual Factors,” *Journal of Church Growth Analytics* 8, no. 1 (2022): 19–37.

- Contemporary Ministry* 5, no. 1 (2017): 33–50.
- Carter, R. S. “Assessing the Mediating Role of Innovation in the Relationship Between Christian Leadership and Organizational Outcomes.” *Journal of Organizational Innovation* 9, no. 1 (2021): 33–51.
- Edwards, N. T. “Predicting Church Growth Using PLS-SEM: The Role of Leadership, Innovation, and Contextual Factors.” *Journal of Church Growth Analytics* 8, no. 1 (2022): 19–37.
- Evans, D. J., & Parker, S. L. “Fostering Collaborative Leadership in Christian Churches: A Mixed-Methods Approach.” *International Journal of Collaborative Ministry* 4, no. 2 (2018): 65–83.
- Ibrahim. “Kapabilitas Gembala Sidang Terhadap Pertumbuhan Gereja Pada Masa Kini.” *EULOGIA* 2, no. 1 (May 2022): 38–51.
<https://ojs.stblessing.ac.id/index.php/eulogia>.
- Mitchell, J. K. “Creative Leadership and Organizational Innovation in Religious Institutions: A Quantitative Analysis.” *Journal of Religious Innovation* 3, no. 1 (2020): 12–29.
- O’Connor, L. M. “Fostering Innovation in Religious Organizations: A Case Study of Successful Churches.” *Case Studies in Religious Innovation* 2, no. 3 (2021): 77–94.
- Quinn, S. T. “Measuring the Effectiveness of Innovative Leadership Strategies in Religious Contexts.” *Journal of Religious Leadership Strategies* 7, no. 1 (2022): 34–52.
- Reed, B. A. “Navigating VUCA: The Role of Adaptive Leadership in Christian Organizations.” *Journal of Christian Leadership* 9, no. 2 (2020): 58–76.
- Smith, J. A. “The Transformational Impact of Servant Leadership in Christian Organizations: A Comparative Study.” *Journal of Biblical Leadership* 15, no. 2 (2020): 45–67.
- Stewart, C. D., & Martin, F. L. “Resilience and Innovation: How Christian Leaders Respond to Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity.” *Journal of Leadership and Change* 6, no. 3 (2019): 89–107.
- Turner, H. W. “Strategic Leadership in a VUCA World: A Study of Christian Non-Profit Organizations.” *Non-Profit Strategy Journal* 10, no. 1 (2021): 25–43.
- Walker, J. P. “Developing Agile Leadership Capabilities in Churches: A Practical Framework.” *Journal of Church Development* 4, no. 2 (2018): 66–84.

Williams, P. T. “ Authentic Christian Leadership and Organizational Resilience in Times of Crisis.” *Journal of Faith-Based Management* 12, no. 3 (2021): 78–95.

Young, E. F. “The Impact of VUCA on Church Growth and Membership Retention: A Longitudinal Study.” *Journal of Church Growth Studies* 11, no. 1 (2022): 15–33.