NEGOSIASI IDEALITAS KEPEMIMPINAN DAN REALITAS INSTITUSIONAL: ANALISIS *IMPLEMENTATION GAP* DALAM PENDIDIKAN TINGGI KRISTEN

Nehemia P. Pasaribu
Rode Sri Rahayu
STT Anugerah Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Christian leadership principles according to John C. Maxwell within the context of theological higher education at STAPIN Majalengka. The main focus of this research is directed toward the phenomenon of implementation gap, namely the discrepancy between Christian leadership values understood normatively and the actual leadership practices carried out within organizational life. This study employed a qualitative approach using a case study design. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving institutional leaders, lecturers, administrative staff, students, and institutional partners. The findings indicate that Maxwell's leadership principles, such as influence, character and integrity, servant leadership, and vision, are recognized as important values in institutional leadership; however, their implementation has not been consistently realized in practice. The study identified several forms of implementation gap, including cognitive, practical, structural, and cultural gaps. These gaps are influenced by leadership capacity, organizational systems, work culture, and resistance to change. The study concludes that the effectiveness of Christian leadership is determined not merely by normative leadership concepts, but by the institution's ability to integrate leadership values into organizational practices contextually and sustainably. This research contributes conceptually by employing the implementation gap framework as an analytical lens for understanding Christian leadership within theological education institutions.

Keywords: *Christian Leadership; John C. Maxwell; implementation gap; theological education; institutional leadership*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi prinsip kepemimpinan Kristen menurut John C. Maxwell dalam konteks institusi pendidikan teologi di STAPIN Majalengka. Fokus utama penelitian diarahkan pada fenomena implementation gap, yaitu kesenjangan antara nilai-nilai kepemimpinan Kristen yang dipahami secara normatif dengan praktik kepemimpinan yang dijalankan dalam realitas organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan institusi, dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, serta mitra eksternal institusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip kepemimpinan Maxwell seperti influence, character and integrity, servant leadership, dan vision dipahami sebagai nilai penting dalam kepemimpinan institusional, namun implementasinya belum sepenuhnya berjalan secara konsisten. Penelitian menemukan adanya empat bentuk implementation gap, yaitu kesenjangan pemahaman, praktik, struktural, dan kultural. Faktor-faktor yang memengaruhi kesenjangan tersebut

meliputi kapasitas kepemimpinan, sistem organisasi, komunikasi, budaya kerja, dan resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan kepemimpinan Kristen tidak hanya ditentukan oleh kualitas konsep normatif, tetapi oleh kemampuan institusi mengintegrasikan nilai kepemimpinan ke dalam praktik organisasi secara kontekstual dan berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual melalui penggunaan implementation gap sebagai kerangka analisis kepemimpinan Kristen dalam konteks pendidikan teologi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kristen; John C. Maxwell; implementation gap; pendidikan teologi; kepemimpinan institusional*

Pendahuluan

Kepemimpinan Kristen merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan organisasi Kristen, termasuk institusi pendidikan teologi. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai kemampuan administratif atau pengelolaan organisasi, tetapi juga sebagai praktik spiritual dan etis yang berakar pada nilai-nilai iman Kristen. Kepemimpinan Kristen menempatkan pelayanan, integritas, keteladanan, dan visi sebagai fondasi utama dalam membangun komunitas yang sehat dan berorientasi pada panggilan Allah.[1] Namun, dalam praktik institusional, implementasi nilai-nilai kepemimpinan Kristen sering kali menghadapi berbagai tantangan yang menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara idealitas normatif dan realitas organisasi.[2]

Dalam perkembangan studi kepemimpinan Kristen, pemikiran *John C. Maxwell* menjadi salah satu pendekatan yang paling berpengaruh dan banyak digunakan, khususnya dalam konteks gereja dan pendidikan Kristen. Maxwell memandang kepemimpinan sebagai proses pengaruh (*leadership is influence*) yang dibangun melalui karakter, integritas, pelayanan, dan visi.[3] Pendekatan Maxwell memiliki daya tarik karena bersifat praktis, aplikatif, dan mudah diinternalisasi dalam berbagai konteks organisasi Kristen. Namun, sebagian besar penggunaan teori Maxwell masih berhenti pada level normatif dan pelatihan kepemimpinan, tanpa banyak mengkaji bagaimana prinsip-prinsip tersebut benar-benar diimplementasikan dalam kehidupan organisasi yang nyata.[4]

Berbagai penelitian mengenai kepemimpinan Kristen cenderung berfokus pada deskripsi nilai dan karakter ideal pemimpin Kristen, seperti servant leadership, integritas, dan keteladanan moral.[5] Penelitian-penelitian tersebut memberikan kontribusi penting dalam membangun kerangka normatif kepemimpinan Kristen, tetapi relatif kurang memberikan perhatian terhadap dinamika implementasi dalam konteks institusional. Akibatnya, masih terdapat keterbatasan kajian empiris yang secara khusus meneliti kesenjangan antara

[1] Lyndon Shakespeare, "Reviewing Leadership: A Christian Evaluation of Current Approaches," *Anglican Theological Review* 99, no. 4 (2017): 838–39.
[2] Nathan Eva et al., "Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research," *The Leadership Quarterly* 30, no. 1 (2019): 111–32.
[3] John C. Maxwell, *Developing The Leader Within You 2.0* (Nashville: Tyndale House Publisher, 2018).
[4] Rudy Butar Butar, "Relevansi Pemikiran John C. Maxwell Untuk Kepemimpinan Kristen Yang Efektif Masa Kini," *Mitra Sriwijaya: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 5, no. 1 (2024): 22–35.
[5] G James Lemoine, Chad A Hartnell, and Hannes Leroy, "Taking Stock of Moral Approaches to Leadership: An Integrative Review of Ethical, Authentic, and Servant Leadership," *Academy of Management Annals* 13, no. 1 (2019): 148–87.

prinsip kepemimpinan yang diajarkan dengan praktik kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi Kristen, khususnya dalam institusi pendidikan teologi.[6]

Fenomena tersebut menunjukkan adanya *implementation gap*, yaitu kesenjangan antara nilai atau prinsip kepemimpinan yang dirumuskan secara normatif dengan implementasi nyata dalam praktik organisasi.[7] Dalam konteks kepemimpinan Kristen, implementation gap terjadi ketika nilai-nilai seperti pelayanan, integritas, dan visi diakui secara konseptual, namun tidak sepenuhnya terwujud dalam pola relasi, pengambilan keputusan, budaya kerja, maupun sistem organisasi. Kesenjangan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor personal pemimpin, tetapi juga oleh dinamika organisasi, budaya institusional, sistem kerja, serta relasi kekuasaan yang berkembang dalam komunitas akademik.[8]

Kondisi tersebut menjadi semakin kompleks dalam konteks institusi pendidikan teologi. Institusi pendidikan teologi memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi pendidikan umum, karena memadukan misi akademik dan spiritual secara bersamaan.[9] Pemimpin institusi teologi tidak hanya dituntut memiliki kemampuan administratif dan akademik, tetapi juga keteladanan moral dan kapasitas spiritual yang mampu membangun komunitas iman. Dalam praktiknya, ketegangan antara tuntutan administratif, keterbatasan sumber daya, budaya organisasi, dan idealisme teologis sering kali menciptakan jarak antara nilai kepemimpinan Kristen yang diajarkan dan praktik kepemimpinan yang dijalankan.[10]

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis implementasi kepemimpinan Kristen menurut John C. Maxwell dalam konteks institusi pendidikan teologi di STAPIN Majalengka dengan menggunakan *implementation gap* sebagai kerangka analisis utama. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan praktik kepemimpinan, tetapi juga mengidentifikasi bentuk-bentuk kesenjangan implementasi yang terjadi, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dinamika kontekstual yang membentuk praktik kepemimpinan institusional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian kepemimpinan Kristen yang lebih empiris, kontekstual, dan implementatif, khususnya dalam konteks pendidikan teologi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menganalisis implementasi kepemimpinan Kristen menurut John C. Maxwell di STAPIN Majalengka. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berupaya memahami secara mendalam fenomena *implementation gap* dalam praktik kepemimpinan institusional yang dipengaruhi oleh konteks sosial, organisasi, dan budaya institusi pendidikan teologi. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap pimpinan

[6] Perry L Glanzer, Nathan F Alleman, and Todd C Ream, *Restoring the Soul of the University: Unifying Christian Higher Education in a Fragmented Age* (InterVarsity Press, 2017).

[7] Per Nilsen, "Making Sense of Implementation Theories, Models and Frameworks.," *Implementation Science : IS* 10 (April 2015): 53, https://doi.org/10.1186/s13012-015-0242-0.

[8] Edgar H Schein, *Organizational Culture and Leadership*, vol. 2 (John Wiley & Sons, 2010).

[9] Matthew Weeks, Katie James Winningham, and Brandon Winningham, "Looking for Mature Faith in the Missions of Religiously Affiliated Institutions of Higher Education," *Christian Higher Education* 16, no. 3 (2017): 159–71.

[10] Patrick T Rist, "Quality With Soul: HOw Six Premiere Colleges and Universities Keep Faith With Their Religious Traditions," *Trinity Journal* 23, no. 1 (2002): 139.

institusi, dosen, staf administrasi, mahasiswa, serta mitra eksternal institusi yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk implementation gap serta faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kepemimpinan Kristen dalam konteks organisasi STAPIN Majalengka

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan Kristen dan Realitas Organisasi di STAPIN Majalengka

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan Kristen di STAPIN Majalengka dipahami secara normatif sebagai kepemimpinan yang menekankan pengaruh, integritas, pelayanan, dan visi sebagaimana dikembangkan oleh John C. Maxwell. Namun, penelitian ini menemukan bahwa nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya terimplementasi secara konsisten dalam praktik organisasi. Temuan ini memperlihatkan adanya *implementation gap*, yaitu kesenjangan antara idealitas kepemimpinan Kristen yang diajarkan dan realitas kepemimpinan yang dijalankan dalam kehidupan institusional.

Kepemimpinan sebagai Pengaruh: Antara Keteladanan dan Struktur Organisasi

Sebagian besar responden memahami kepemimpinan bukan terutama sebagai posisi struktural, tetapi sebagai kemampuan membangun pengaruh melalui keteladanan hidup dan relasi interpersonal. RES-02 menyatakan: "*Pengaruh tidak dibangun melalui jabatan saja, tetapi dari konsistensi antara perkataan dan tindakan. Orang biasanya mengikuti pemimpin yang mereka percaya, bukan hanya yang punya posisi.*" Pandangan serupa disampaikan RES-08: "*Kalau pemimpin mau turun langsung kerja bersama staf, biasanya suasana kerja lebih terbuka. Orang jadi lebih segan dan menghormati.*" Sementara itu, RES-11 sebagai mahasiswa tingkat akhir menyatakan: "*Mahasiswa lebih dekat dengan pemimpin yang mau mendengar dan hadir bersama mahasiswa, bukan hanya muncul saat ada aturan.*"[11]

Fenomena ini mengindikasikan bahwa konsep *leadership as influence* dalam pemikiran Maxwell dipahami secara relasional dan moral. Pengaruh kepemimpinan tidak terutama dibangun melalui otoritas formal, tetapi melalui legitimasi sosial yang diperoleh dari keteladanan dan kedekatan interpersonal. Hal ini sejalan dengan *Richard Olley* yang menempatkan pengaruh sebagai inti relasi kepemimpinan.[12] Namun, penelitian ini menemukan bahwa dalam konteks institusi pendidikan teologi, pengaruh kepemimpinan juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan dan relasional.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam institusi teologi tidak dapat dijelaskan hanya melalui pendekatan personal leadership sebagaimana dominan dalam pemikiran Maxwell. Dalam praktik organisasi STAPIN Majalengka, pengaruh pemimpin sering kali dimediasi oleh relasi personal, kedekatan emosional, dan budaya sosial institusi. Akibatnya, implementasi kepemimpinan cenderung berjalan secara situasional dan tidak selalu terikat pada sistem organisasi yang formal. Di titik inilah *implementation gap* mulai terlihat, yaitu ketika nilai kepemimpinan normatif bergantung pada kualitas relasi personal dan belum sepenuhnya terinstitusionalisasi dalam budaya organisasi.

[11] Nehemia Parmonangan Pasaribu, "IMPLEMENTASI PRINSIP KEPEMIMPINAN KRISTEN MENURUT JOHN CALVIN MAXWELL DI STAPIN MAJALENGKA" (STT Anugerah, 2026).

[12] Richard Olley, "A Focussed Literature Review of Power and Influence Leadership Theories," *Asia Pacific Journal of Health Management* 16, no. 2 (2021): 7–17.

Integritas dan Problem Konsistensi Kepemimpinan

Penelitian menemukan bahwa integritas dipahami sebagai fondasi utama kepemimpinan Kristen. Hampir seluruh responden menempatkan kesesuaian antara perkataan dan tindakan sebagai indikator utama legitimasi pemimpin. RES-04 menyatakan: "*Pemimpin itu pertama-tama dilihat dari hidupnya. Kalau perkataannya bagus tetapi tindakannya berbeda, anggota organisasi biasanya sulit percaya.*" Pernyataan yang lebih kritis disampaikan RES-13: "Kalau pemimpin bicara disiplin tetapi dirinya sendiri sering berubah-ubah keputusan atau tidak konsisten, mahasiswa akhirnya sulit menghormati aturan." Data ini menunjukkan bahwa integritas dalam konteks pendidikan teologi bukan hanya dipahami sebagai kualitas moral individual, tetapi sebagai dasar kepercayaan organisasi (*organizational trust*). Hal ini mendukung penelitian *Palanski & Yammarino* yang menegaskan bahwa integritas merupakan fondasi kredibilitas kepemimpinan.[13] Akan tetapi, penelitian ini menemukan bahwa problem utama kepemimpinan Kristen bukan terletak pada kurangnya pemahaman mengenai integritas, melainkan pada lemahnya konsistensi implementasi nilai dalam praktik organisasi.

Beberapa responden menilai bahwa budaya relasional dalam institusi sering kali menyebabkan standar organisasi diterapkan secara tidak konsisten.[14] Pendekatan kekeluargaan dan budaya sungkan membuat pelanggaran tertentu ditoleransi berdasarkan kedekatan personal. Fenomena ini menunjukkan bahwa *implementation gap* dalam kepemimpinan Kristen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor personal pemimpin, tetapi juga oleh budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung akuntabilitas institusional. Temuan ini memperlihatkan keterbatasan pendekatan kepemimpinan normatif yang terlalu menekankan moralitas individu tanpa mempertimbangkan dinamika sistem dan budaya organisasi. Dalam konteks STAPIN Majalengka, integritas kepemimpinan tidak cukup dibangun melalui ajaran normatif, tetapi memerlukan proses institusionalisasi nilai melalui sistem, budaya kerja, dan mekanisme organisasi yang konsisten.

Servant Leadership dan Ketegangan Struktural Organisasi

Penelitian menemukan bahwa konsep *servant leadership* dipahami sebagai kepemimpinan yang hadir untuk melayani, membina, dan mendampingi anggota organisasi. RES-06 menyatakan: "*Pemimpin Kristen seharusnya bukan hanya memberi perintah, tetapi hadir membantu dan membangun orang-orang yang dipimpinnya.*" RES-10 juga menyatakan: "*Anggota biasanya lebih nyaman dengan pemimpin yang mau turun langsung membantu dibanding yang menjaga jarak."* Namun, beberapa responden menilai bahwa praktik kepemimpinan yang melayani belum sepenuhnya menjadi budaya organisasi yang sistemik. RES-12 menyatakan: "*Secara teori kami diajarkan kepemimpinan yang melayani, tetapi dalam praktik beberapa keputusan masih terasa satu arah dan kurang melibatkan anggota*."[15] Temuan ini menunjukkan adanya ketegangan antara idealitas *servant leadership* dan realitas struktur organisasi. Secara normatif, pelayanan dipahami sebagai inti kepemimpinan Kristen, tetapi dalam praktik organisasi, pemimpin tetap dihadapkan pada tuntutan birokrasi, kontrol institusional, dan pengambilan keputusan yang bersifat struktural.

[13] Michael E Palanski and Francis J Yammarino, "Integrity and Leadership:: Clearing the Conceptual Confusion," *European Management Journal* 25, no. 3 (2007): 171–84.
[14] Pasaribu, "IMPLEMENTASI PRINSIP KEPEMIMPINAN KRISTEN MENURUT JOHN CALVIN MAXWELL DI STAPIN MAJALENGKA."
[15] Ibid.

Kondisi ini memperkuat penelitian *Eva* yang menegaskan bahwa keberhasilan servant leadership sangat dipengaruhi budaya organisasi.[16] Namun penelitian ini menemukan dimensi yang lebih kompleks, yaitu bahwa budaya pelayanan dalam institusi teologi sering berbenturan dengan kebutuhan organisasi untuk mempertahankan stabilitas struktural dan otoritas kepemimpinan. Akibatnya, praktik kepemimpinan yang melayani sering kali berhenti pada level retorika normatif dan belum sepenuhnya menjadi budaya institusional yang kolektif.

Implementation Gap sebagai Problem Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, *implementation gap* dalam kepemimpinan Kristen di STAPIN Majalengka muncul dalam empat bentuk utama, yaitu gap pemahaman, gap praktik, gap struktural, dan gap budaya. Gap pemahaman terjadi karena responden memiliki interpretasi berbeda mengenai kepemimpinan Kristen. Sebagian memahami kepemimpinan sebagai pelayanan moral-spiritual, sementara sebagian lainnya melihat kepemimpinan sebagai fungsi manajerial organisasi.

Gap praktik terlihat melalui ketidaksesuaian antara nilai kepemimpinan yang diajarkan dan praktik organisasi sehari-hari. Gap struktural muncul ketika sistem organisasi dan birokrasi belum sepenuhnya mendukung implementasi kepemimpinan partisipatif. Sedangkan gap budaya berkaitan dengan pola relasi personal, budaya sungkan, dan resistensi terhadap perubahan organisasi. RES-07 menyatakan: "*Sistem organisasi sebenarnya sudah ada, tetapi implementasinya sering tergantung pada karakter masing-masing pemimpin*."[17] Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan di institusi masih sangat bergantung pada personalitas pemimpin dan belum sepenuhnya berbasis sistem organisasi yang stabil. Akibatnya, kualitas kepemimpinan menjadi fluktuatif dan sangat dipengaruhi oleh dinamika relasi interpersonal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa problem utama kepemimpinan Kristen dalam institusi pendidikan teologi bukan terletak pada kurangnya konsep kepemimpinan, tetapi pada lemahnya proses implementasi nilai dalam budaya dan sistem organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pendekatan Maxwell yang selama ini lebih berfokus pada dimensi personal *leadership* dengan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan juga sangat dipengaruhi oleh dinamika institusional, budaya organisasi, dan struktur relasi sosial dalam komunitas pendidikan teologi.

Secara konseptual, penelitian ini memberikan kontribusi melalui penggunaan implementation gap sebagai kerangka analisis dalam studi kepemimpinan Kristen. Berbeda dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang lebih menekankan aspek normatif dan idealitas kepemimpinan, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan Kristen harus dipahami dalam relasi antara nilai, sistem organisasi, budaya institusional, dan praktik sosial yang berlangsung secara nyata. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan Kristen dalam institusi pendidikan teologi dibentuk melalui interaksi antara kapasitas personal pemimpin, sistem organisasi, dan budaya institusional. Ketiga aspek tersebut saling memengaruhi dalam menentukan keberhasilan internalisasi nilai kepemimpinan Kristen dalam praktik organisasi. Berbeda dengan Maxwell yang

[16] Eva et al., "Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research."
[17] Pasaribu, "IMPLEMENTASI PRINSIP KEPEMIMPINAN KRISTEN MENURUT JOHN CALVIN MAXWELL DI STAPIN MAJALENGKA."

menempatkan kepemimpinan terutama pada dimensi personal influence,[18] penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi dan budaya institusi memiliki pengaruh yang sama dominannya terhadap efektivitas implementasi kepemimpinan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan Kristen menurut John C. Maxwell di STAPIN Majalengka belum sepenuhnya berjalan secara konsisten dalam praktik organisasi. Meskipun nilai-nilai kepemimpinan seperti integritas, pelayanan, pengaruh, dan visi dipahami sebagai prinsip penting dalam kepemimpinan Kristen, penelitian menemukan adanya implementation gap antara idealitas normatif dan realitas institusional. Gap tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi, pola relasi interpersonal, sistem birokrasi, dan lemahnya institusionalisasi nilai kepemimpinan dalam praktik organisasi sehari-hari.

Penelitian ini menegaskan bahwa problem utama kepemimpinan Kristen di institusi pendidikan teologi bukan terletak pada kurangnya konsep kepemimpinan, tetapi pada lemahnya proses implementasi nilai dalam sistem dan budaya organisasi. Temuan penelitian juga memperluas pendekatan kepemimpinan Maxwell yang selama ini lebih berfokus pada dimensi personal leadership dengan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan Kristen sangat dipengaruhi oleh dinamika organisasi dan budaya institusional. Dengan demikian, kepemimpinan Kristen perlu dipahami bukan hanya sebagai idealitas teologis, tetapi sebagai praksis organisasi yang memerlukan integrasi nilai, sistem, dan budaya secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Butar Butar, Rudy. "Relevansi Pemikiran John C. Maxwell untuk Kepemimpinan Kristen yang Efektif Masa Kini." Mitra Sriwijaya: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen 5, no. 1 (2024): 22–35.

Eva, Nathan, Mulyadi Robin, Sen Sendjaya, Dirk van Dierendonck, dan Robert C. Liden. "Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research." The Leadership Quarterly 30, no. 1 (2019): 111–132.

Glanzer, Perry L., Nathan F. Alleman, dan Todd C. Ream. *Restoring the Soul of the University: Unifying Christian Higher Education in a Fragmented Age*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2017.

Lemoine, G. James, Chad A. Hartnell, dan Hannes Leroy. "Taking Stock of Moral Approaches to Leadership: An Integrative Review of Ethical, Authentic, and Servant Leadership." Academy of Management Annals 13, no. 1 (2019): 148–187.

Maxwell, John C. Maxwell. *Developing the Leader Within You 2.0*. Nashville: Tyndale House Publishers, 2018.

Nilsen, Per. "Making Sense of Implementation Theories, Models and Frameworks." Implementation Science 10 (2015): 53. https://doi.org/10.1186/s13012-015-0242-0.

Olley, Richard. "A Focussed Literature Review of Power and Influence Leadership Theories." Asia Pacific Journal of Health Management 16, no. 2 (2021): 7–17.

[18] John C Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership* (Batam: Interaksara, 2004).

Palanski, Michael E., dan Francis J. Yammarino. "Integrity and Leadership: Clearing the Conceptual Confusion." European Management Journal 25, no. 3 (2007): 171–184.

Pasaribu, Nehemia Parmonangan. "Implementasi Prinsip Kepemimpinan Kristen Menurut John Calvin Maxwell di STAPIN Majalengka." Skripsi/tesis, STT Anugerah, 2026.

Rist, Patrick T. "Quality with Soul: How Six Premiere Colleges and Universities Keep Faith with Their Religious Traditions." Trinity Journal 23, no. 1 (2002): 139.

Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. Vol. 2. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2010.

Shakespeare, Lyndon. "Reviewing Leadership: A Christian Evaluation of Current Approaches." Anglican Theological Review 99, no. 4 (2017): 838–839.

Weeks, Matthew, Katie James Winningham, dan Brandon Winningham. "Looking for Mature Faith in the Missions of Religiously Affiliated Institutions of Higher Education." Christian Higher Education 16, no. 3 (2017): 159–171.