



## ETIKA KEPEMIMPINAN DAUD DALAM 1 TAWARIKH 29:10-13: KAJIAN EKSEGETIS DAN RELEVANSINYA BAGI KEPEMIMPINAN KONTEMPORER

Benediktus James Widya Darmaka<sup>1</sup>, Edi Zakarijah<sup>2</sup>, Herman Sjahthi<sup>3</sup>, Andreas  
Andry Handiyanto<sup>4</sup>

STT ANUGRAH INDONESIA<sup>1,2,3,4</sup>

benediktusdarmakajurnal@gmail.com<sup>1</sup>, pdt.edizakaria@yahoo.com<sup>2</sup>,  
lensatidar@gmail.com<sup>3</sup>, andryhandiyanto256@gmail.com<sup>4</sup>

*Submitted: 5 January 2026 Accepted: 25 February 2026 Published: 13 April 2026*

### **Abstract**

*This study explores the ethical leadership principles derived from the Book of 1 Chronicles, focusing on the examples of leadership portrayed in the text. The background of the problem lies in the contemporary challenges faced by leaders in both public and private sectors, where ethical dilemmas frequently arise. The objective of this research is to identify and analyze the spiritual and moral values of leadership in 1 Chronicles and their applicability in modern leadership contexts. The methodology employed includes hermeneutic analysis and literature review, examining relevant biblical texts and contemporary leadership theories. The findings suggest that the values of humility, accountability, and service exemplified in 1 Chronicles can significantly enhance ethical leadership practices today. This research contributes to the discourse on leadership ethics by providing practical insights for contemporary leaders grounded in timeless spiritual principles.*

**Keywords:** *1 Chronicles; Ethical Leadership; Contemporary Context; Hermeneutics; Spiritual Values.*

### **Abstrak**

Penelitian ini mengeksplorasi prinsip-prinsip etika kepemimpinan yang diambil dari Kitab 1 Tawarikh, dengan fokus pada contoh-contoh kepemimpinan yang ditampilkan dalam teks. Latar belakang masalah terletak pada tantangan kontemporer yang dihadapi oleh para pemimpin di sektor publik dan swasta, di mana dilema etika sering muncul. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis nilai-nilai spiritual dan moral dalam kepemimpinan yang terdapat dalam 1 Tawarikh dan penerapannya dalam konteks kepemimpinan modern. Metodologi yang digunakan meliputi analisis hermeneutik dan tinjauan literatur, dengan mengkaji teks-teks alkitabiah yang relevan dan teori kepemimpinan kontemporer. Temuan menunjukkan bahwa nilai-nilai kerendahan hati, akuntabilitas, dan pelayanan yang dicontohkan dalam 1 Tawarikh dapat secara signifikan meningkatkan praktik etika kepemimpinan saat ini. Penelitian ini memberikan kontribusi pada diskursus etika kepemimpinan dengan menawarkan wawasan praktis bagi pemimpin masa kini yang berlandaskan pada prinsip-prinsip spiritual yang abadi.

**Kata Kunci:** 1 Tawarikh; Etika Kepemimpinan; Konteks Kontemporer; Hermeneutika; Nilai-nilai Spiritual.

## **PENDAHULUAN**

Kitab 1 Tawarikh merupakan salah satu teks penting dalam tradisi Alkitab yang menyajikan kisah sejarah Israel, dengan penekanan yang kuat pada kepemimpinan Raja Daud dan persiapan untuk pembangunan Bait Suci. Dalam konteks ini, kitab tersebut bukan hanya sekadar catatan sejarah, tetapi juga merupakan sumber inspirasi bagi pemimpin masa kini. Dengan menggali lebih dalam nilai-nilai yang terkandung dalam kitab ini, kita dapat menemukan pelajaran berharga mengenai kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam berbagai situasi modern. Misalnya, dalam 1 Tawarikh 28:9, Daud menasihati Salomo untuk melayani Tuhan dengan sepenuh hati dan jiwa, yang menggarisbawahi pentingnya komitmen dan integritas dalam kepemimpinan.<sup>1</sup> Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus memiliki tujuan yang lebih tinggi dalam setiap tindakan yang mereka ambil.

Seiring dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin semakin beragam, mulai dari isu korupsi, transparansi, hingga tanggung jawab sosial. Dalam hal ini, Kitab 1 Tawarikh memberikan contoh-contoh kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada kekuasaan, tetapi juga pada nilai-nilai moral yang mendasari tindakan. Misalnya, kepemimpinan Daud yang ditandai dengan kerendahan hati dan pelayanan kepada rakyatnya merupakan contoh yang relevan untuk diikuti oleh pemimpin masa kini. Dalam 1 Tawarikh 11:9, dikatakan bahwa Daud semakin kuat, karena Tuhan menyertainya. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya diukur dari kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki, tetapi juga dari hubungan yang baik dengan Tuhan dan rakyat. Dengan memahami nilai-nilai ini, diharapkan pemimpin dapat mengembangkan etika kepemimpinan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kitab 1 Tawarikh mengajak kita untuk merenungkan pentingnya kolaborasi dan dukungan dalam kepemimpinan. Dalam konteks pembangunan Bait Suci, Daud tidak hanya bekerja sendirian, tetapi melibatkan banyak orang dalam proses tersebut. Ini terlihat dalam 1 Tawarikh 22:2-4, di mana Daud mempersiapkan bahan-bahan dan sumber daya yang diperlukan untuk pembangunan Bait Suci. Hal ini mengilustrasikan bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan kerjasama dan partisipasi dari berbagai

---

<sup>1</sup> Reza Sandiki Natalino and Anon Dwi Lukito, "HIKMAT PEMIMPIN : ANALISA TENTANG HIKMAT PEMIMPIN BERDASARKAN 1 RAJA-RAJA 3 : 3-15 DAN" 04, no. 01 (2025): 3–15.

pihak. Dalam dunia modern yang kompleks, pemimpin diharapkan untuk mampu mengajak orang lain berkontribusi dan merasa memiliki terhadap visi yang dibangun.<sup>2</sup> Dengan demikian, kolaborasi menjadi kunci dalam mencapai tujuan bersama, dan pemimpin yang baik harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis nilai-nilai etika kepemimpinan dalam Kitab 1 Tawarikh melalui kajian eksegetis terhadap teks biblika guna mengungkap prinsip-prinsip kepemimpinan yang terkandung di dalamnya, penelitian ini akan memberikan wawasan praktis bagi pemimpin untuk membangun etika kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai spiritual dan moral. Contohnya, dalam dunia bisnis, banyak perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip etika yang diambil dari ajaran Alkitab, seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, perusahaan tidak hanya dapat mencapai keuntungan finansial, tetapi juga membangun reputasi yang baik di mata masyarakat. Dalam 1 Tawarikh 29:17, Daud mengungkapkan bahwa Tuhan menguji hati dan suka pada ketulusan, yang menunjukkan bahwa integritas dalam kepemimpinan sangatlah penting.

Penelitian mengenai kepemimpinan dalam Perjanjian Lama telah banyak dilakukan, khususnya yang menyoroti tokoh-tokoh seperti Daud dan Salomo serta nilai-nilai kepemimpinan yang mereka tampilkan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat deskriptif dan umum terhadap narasi kitab-kitab sejarah, serta belum secara khusus mengkaji dimensi etika kepemimpinan dalam Kitab 1 Tawarikh melalui analisis teks yang mendalam pada unit perikop tertentu. Selain itu, kajian yang ada sering kali menyoroti aspek historis atau teologis kitab ini tanpa memberikan perhatian khusus pada struktur teologis dan pesan etis yang terkandung dalam teks tersebut.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, artikel ini berupaya mengkaji nilai-nilai etika kepemimpinan yang terdapat dalam teks 1 Tawarikh 29:10-13 melalui pendekatan analisis biblika. Dengan menelaah teks secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana pemahaman tentang kedaulatan Allah, kerendahan hati pemimpin, dan tanggung jawab moral yang tercermin dalam narasi tersebut membentuk suatu model kepemimpinan yang khas dalam tradisi teologi Tawarikh.

---

<sup>2</sup> W Sultmann, D Hall, and J Lamb, "Principal Accompaniment in Australian Faith - Based Schools : A Salutogenesis Approach," *Journal of Religion and Health* 64, no. 3 (2025): 1783–1800, <https://doi.org/10.1007/s10943-023-01980-8>.

Dari penelitian ini terletak pada upaya untuk menafsirkan teks Kitab 1 Tawarikh secara lebih terfokus pada dimensi etika kepemimpinan melalui analisis terhadap unit teks tertentu, sehingga tidak hanya memberikan pemahaman teologis terhadap narasi tersebut, tetapi juga memperlihatkan konstruksi nilai-nilai kepemimpinan yang terkandung di dalamnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian biblika mengenai Kitab 1 Tawarikh sekaligus memberikan kontribusi dalam pengembangan pemahaman tentang etika kepemimpinan dalam perspektif Alkitab.

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan analisis teks biblika dan tinjauan literatur untuk mengkaji nilai-nilai kepemimpinan yang terdapat dalam Kitab 1 Tawarikh.<sup>3</sup> Penelitian diawali dengan mengidentifikasi ayat-ayat kunci dalam kitab tersebut yang mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan, kemudian dilakukan analisis terhadap teks dengan memperhatikan konteks historis, teologis, dan naratif yang melatarbelakanginya. Selain itu, berbagai literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam Perjanjian Lama serta kajian akademik mengenai Kitab 1 Tawarikh digunakan sebagai sumber pendukung untuk memperkaya pemahaman terhadap makna teks yang diteliti. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengungkap nilai-nilai kepemimpinan yang terkandung dalam teks Kitab 1 Tawarikh secara lebih sistematis dan kontekstual.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kerendahan Hati dalam Kepemimpinan**

Kerendahan hati adalah salah satu karakter utama yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Dalam 1 Tawarikh 29:10-13, doa pujian yang dipanjatkan oleh Raja Daud memperlihatkan pengakuan yang mendalam terhadap kedaulatan Allah atas seluruh ciptaan. Melalui penelaahan terhadap bagian teks tersebut, tampak bahwa Daud menegaskan bahwa “segala sesuatu yang ada di langit dan di bumi adalah milik Tuhan” (1 Taw. 29:11). Pernyataan ini mencerminkan pandangan teologis yang menempatkan Allah sebagai pemilik sekaligus penguasa atas segala sesuatu yang ada. Dalam narasi

---

<sup>3</sup> Jurnal Ilmiah and Pendidikan Kristen, “Mengintegrasikan Nilai-Nilai Kristen Dalam Kepemimpinan Kontemporer” 1, no. 1 (2023): 12–21.

tersebut, Daud tidak menempatkan dirinya sebagai sumber kekuasaan ataupun pemilik kekayaan, tetapi sebagai penerima anugerah dari Allah. Oleh karena itu, melalui analisis terhadap doa Daud dapat dipahami bahwa konsep kepemimpinan yang ditampilkan dalam kitab 1 Tawarikh menonjolkan sikap rendah hati serta kesadaran bahwa manusia bergantung sepenuhnya kepada Allah sebagai sumber dari segala hal. Prinsip ini juga memiliki relevansi yang kuat bagi kepemimpinan pada masa kini. Pemimpin yang memiliki kerendahan hati cenderung mampu menciptakan suasana kerja yang sehat dan saling menghargai, sehingga setiap anggota tim merasa dihormati serta diakui perannya.<sup>4</sup> Dengan demikian, kerendahan hati tidak hanya dipahami sebagai sikap moral semata, tetapi juga sebagai pendekatan yang efektif dalam membangun tim yang kokoh dan produktif.

Dalam penerapannya, seorang pemimpin yang memiliki kerendahan hati akan menghargai dan mengakui peran setiap anggota tim. Sebagai contoh, ketika suatu proyek mencapai keberhasilan, pemimpin yang rendah hati tidak akan mengambil seluruh penghargaan untuk dirinya sendiri, melainkan memberikan apresiasi kepada tim yang telah bekerja bersama. Sikap seperti ini bukan hanya mampu meningkatkan semangat kerja anggota tim, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan di antara mereka. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin yang bersikap rendah hati umumnya memperoleh rasa hormat yang lebih besar serta dukungan dari para pengikutnya.<sup>5</sup> Dengan demikian, kerendahan hati dapat menjadi sarana yang mempererat hubungan antara pemimpin dan timnya sehingga tercipta kerja sama yang lebih baik dan produktif. Dalam kerangka ini, sikap Daud yang mengakui Allah sebagai sumber dari segala sesuatu dapat menjadi teladan yang relevan untuk diterapkan dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Selanjutnya, kerendahan hati juga berimplikasi pada cara pemimpin menghadapi tantangan dan kesalahan. Seorang pemimpin yang rendah hati tidak akan ragu untuk mengakui kesalahan dan belajar dari pengalaman tersebut. Dalam Amsal 11:2, dikatakan bahwa "Ketika datang keangkuhan, datanglah juga kehinaan, tetapi dengan orang yang rendah hati terdapat hikmat." Ini menunjukkan bahwa kerendahan hati membawa

---

<sup>4</sup> Benediktus J Widya Darmaka, *KASIH YANG MENJEMPUT Perjumpaan Dengan Pendeta Daniel Alexander Yang Mengubah Segalanya* (PBMR ANDI, 2025).

<sup>5</sup> Edward B Davis et al., "The Multilevel Correlates , Contributions , and Consequences of Leader Humility in Humanitarian Aid Work," no. December (2023).

kepada kebijaksanaan. Ketika pemimpin dapat mengakui kesalahan, mereka tidak hanya menunjukkan ketulusan, tetapi juga membuka kesempatan untuk belajar dan berkembang. Misalnya, jika seorang pemimpin melakukan kesalahan dalam pengambilan keputusan, sikap rendah hati untuk mengakui dan mendiskusikan kesalahan tersebut dengan tim dapat membantu menemukan solusi yang lebih baik dan mencegah kesalahan yang sama di masa depan.

Di samping itu, sikap kerendahan hati dalam kepemimpinan turut berperan dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Ketika seorang pemimpin menunjukkan kerendahan hati, ia membuka kesempatan bagi anggota tim untuk menyampaikan gagasan dan pendapat tanpa merasa tertekan atau takut. Prinsip ini sejalan dengan pesan dalam Efesus 4:2 yang mengajarkan agar setiap orang hidup dengan sikap rendah hati, lemah lembut, penuh kesabaran, serta saling menanggung dalam kasih. Nilai tersebut mendorong terciptanya lingkungan yang memberi ruang aman bagi setiap individu untuk mengekspresikan pemikirannya.<sup>6</sup> Kondisi seperti ini sangat penting dalam dunia kerja masa kini yang semakin kompleks dan dinamis, di mana munculnya gagasan baru serta inovasi sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, dengan menumbuhkan budaya yang menjunjung tinggi kerendahan hati, seorang pemimpin dapat mendorong lahirnya kreativitas serta kerja sama yang lebih erat di antara anggota tim.

Dalam lingkup yang lebih luas, sikap kerendahan hati dalam kepemimpinan juga berpengaruh terhadap bagaimana sebuah organisasi berhubungan dengan masyarakat. Seorang pemimpin yang rendah hati menyadari bahwa tanggung jawabnya tidak hanya terbatas pada tim internal, tetapi juga mencakup kepedulian terhadap komunitas di sekitarnya. Hal ini sejalan dengan ajaran Yesus dalam Matius 20:26–28 yang menegaskan bahwa siapa pun yang ingin menjadi besar harus bersedia menjadi pelayan bagi orang lain. Prinsip tersebut menunjukkan bahwa makna kepemimpinan yang sejati tidak terletak pada kekuasaan atau kedudukan, melainkan pada kesediaan untuk melayani. Ketika seorang pemimpin menerapkan nilai ini, orientasinya tidak semata-mata pada kepentingan atau keuntungan organisasi, tetapi juga pada kontribusi positif yang dapat

---

<sup>6</sup> Mudassar Ali et al., "Can Leaders' Humility Enhance Project Management Effectiveness? Interactive Effect of Top Management Support" (2021): 1–17.

diberikan kepada masyarakat. Sikap demikian akan membangun citra yang baik bagi organisasi sekaligus menumbuhkan kepercayaan publik.<sup>7</sup>

Kerendahan hati dalam kepemimpinan bukan hanya sebuah sifat yang baik, tetapi juga merupakan elemen kunci dalam menciptakan pemimpin yang efektif. Dengan mengakui kontribusi orang lain, belajar dari kesalahan, membangun budaya yang sehat, dan melayani masyarakat, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Seperti yang dicontohkan oleh Raja Daud, kita diajarkan untuk selalu bersyukur dan mengingat bahwa segala sesuatu berasal dari Tuhan. Dalam dunia yang sering kali dipenuhi dengan ambisi dan kesombongan, sikap kerendahan hati menjadi sebuah cahaya yang memandu kita untuk menjadi pemimpin yang lebih baik. Dengan demikian, mari kita terapkan kerendahan hati dalam setiap aspek kepemimpinan kita, demi kebaikan bersama dan kemuliaan Tuhan.

### **Akuntabilitas dalam Pengambilan Keputusan**

Dalam konteks kepemimpinan, akuntabilitas merupakan konsep yang sangat penting dan krusial. Dalam 1 Tawarikh 21:17, kita melihat bagaimana Raja Daud mengakui kesalahannya setelah melakukan sensus yang tidak diperintahkan oleh Tuhan. Ia tidak hanya mengakui kesalahannya, tetapi juga meminta pengampunan kepada Tuhan, yang menunjukkan sikap bertanggung jawab yang tinggi. Tindakan ini mencerminkan bahwa seorang pemimpin harus mampu mengakui kesalahan dan mengambil langkah untuk memperbaikinya. Hal ini menggarisbawahi pentingnya akuntabilitas dalam kepemimpinan, di mana seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas keberhasilan, tetapi juga atas kegagalan yang terjadi. Dalam konteks ini, akuntabilitas bukan hanya sekadar pengakuan, tetapi juga tindakan nyata untuk memperbaiki keadaan yang telah salah.

Signifikansi akuntabilitas dalam proses pengambilan keputusan dapat dilihat dari pengaruhnya terhadap tim maupun organisasi secara menyeluruh. Ketika seorang pemimpin menunjukkan sikap bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil,

---

<sup>7</sup> Irene Huertas-valdivia and Business Management Faculty, "PRE-PRINT VERSION Huertas-Valdivia , I . , Rojo Gallego-Bur í n , A . M , Llor é ns-Montes , F . J . ( 2019 ) , " Effects of Different Leadership Styles on Hospitality Workers " , Tourism Management , Vol . 71 , Pp . 402-420 EFFECTS OF DIFFERENT LEADERSHIP STYLES ON" 71 (2019): 402–420.

hal tersebut mampu memperkuat kepercayaan di antara anggota tim.<sup>8</sup> Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi biasanya memperoleh komitmen yang lebih kuat dari para anggotanya. Kondisi ini terjadi karena anggota tim merasa dihargai serta diperhatikan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama secara lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama. Sebagai contoh, ketika sebuah organisasi menghadapi permasalahan, pemimpin yang bersedia mengakui kesalahan serta berkomitmen untuk melakukan perbaikan akan lebih mudah memperoleh dukungan dari anggota tim. Sikap tersebut mendorong mereka untuk turut berpartisipasi dalam mencari solusi yang terbaik. Oleh sebab itu, akuntabilitas tidak hanya berperan dalam membangun kepercayaan, tetapi juga memperkuat kerja sama serta meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

Dalam penerapannya, akuntabilitas juga berkaitan erat dengan keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab perlu mampu menjelaskan dasar pertimbangan dari setiap keputusan yang dibuat, terutama jika keputusan tersebut memiliki dampak yang signifikan bagi organisasi. Sebagai contoh, dalam dunia bisnis ketika seorang CEO mengambil langkah untuk melakukan restrukturisasi perusahaan, ia perlu menyampaikan secara jelas alasan serta tujuan dari kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan.<sup>9</sup> Tindakan ini tidak hanya membantu mengurangi rasa ketidakpastian di dalam organisasi, tetapi juga membuka ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat maupun masukan. Dengan demikian, akuntabilitas dan transparansi saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, terbuka, dan produktif.

Meskipun demikian, penerapan akuntabilitas dalam kepemimpinan juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satu hambatan yang sering muncul adalah adanya pandangan negatif terhadap pengakuan kesalahan. Tidak sedikit pemimpin yang merasa ragu atau enggan mengakui kekeliruan karena khawatir terhadap dampak atau konsekuensi yang mungkin timbul, baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi organisasi yang dipimpin. Padahal, mengakui kesalahan seharusnya tidak dipandang sebagai bentuk

---

<sup>8</sup> Thomas Schillemans, "Making Nonpunitive Accountability Matter : Exploring Behavioral Effects of Nonpunitive Accountability in a Conjoint Experiment," no. July (2024): 392–416.

<sup>9</sup> Filda Angellia, "Ethical Leadership in Information Technology Decision Making and Its Impact on Risk Management" 12, no. November (2023).

kelemahan, melainkan sebagai wujud keberanian dan integritas moral.<sup>10</sup> Prinsip ini sejalan dengan ajaran dalam Amsal 28:13 yang menyatakan bahwa orang yang menutupi pelanggaran tidak akan memperoleh keberhasilan, sedangkan mereka yang mengakuinya dan meninggalkannya akan mendapatkan belas kasihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengakuan atas kesalahan justru dapat menjadi langkah awal menuju pemulihan serta perbaikan keadaan.

Akuntabilitas dalam pengambilan keputusan adalah aspek fundamental dalam kepemimpinan yang tidak boleh diabaikan. Melalui contoh Raja Daud dalam 1 Tawarikh 21:17, kita belajar bahwa mengakui kesalahan dan meminta pengampunan adalah langkah penting bagi seorang pemimpin. Akuntabilitas tidak hanya membangun kepercayaan dan komitmen di antara anggota tim, tetapi juga menciptakan transparansi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan. Meskipun ada tantangan yang harus dihadapi, keberanian untuk mengakui kesalahan dan berkomitmen untuk memperbaiki keadaan adalah tanda dari seorang pemimpin yang sejati. Dengan demikian, akuntabilitas bukan hanya tentang pengakuan, tetapi juga tentang tindakan nyata yang membawa perubahan positif bagi organisasi dan tim.

### **Pelayanan sebagai Inti Kepemimpinan**

Dalam 1 Tawarikh 28:9 terdapat pernyataan yang menekankan pentingnya melayani Tuhan dengan hati yang sepenuhnya tulus. Pada bagian ini, Daud tidak sekadar menyinggung praktik ibadah atau ritual keagamaan, tetapi lebih menyoroti sikap batin yang sungguh-sungguh dalam pengabdian kepada Tuhan. Pandangan ini mencerminkan hakikat kepemimpinan yang sejati, yaitu ketika seorang pemimpin tidak hanya menjalankan otoritas atau kekuasaan, tetapi juga memiliki komitmen untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya.<sup>11</sup> Dalam situasi dunia yang semakin kompleks dan dinamis, gagasan tentang kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan menjadi semakin penting, khususnya dalam praktik kepemimpinan masa kini. Pemimpin yang memiliki semangat melayani biasanya lebih

---

<sup>10</sup> Yuan Zhang, Jingqun Zhang, and Kui Hao, "Boosting Work Engagement through Leader Tolerance : The Chain Mediation Role of Perceived Organizational Support and Organizational Identification," no. March (2025).

<sup>11</sup> Michiel Frederick Coetzer, Mark Bussin, and Madelyn Geldenhuys, "Administrative Sciences The Functions of a Servant Leader" 45 (2017): 42–45.

mampu membangun relasi yang kuat serta menumbuhkan rasa saling percaya dengan anggota timnya, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas sekaligus kepuasan kerja.

Kepemimpinan yang berlandaskan pada semangat pelayanan memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat loyalitas dan komitmen para pengikut.<sup>12</sup> Di dalam sebuah organisasi, ketika seorang pemimpin menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kesejahteraan anggota timnya, hal tersebut dapat membentuk suasana kerja yang sehat dan positif. Sebagai contoh, seorang manajer yang bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan persoalan pribadi anggota timnya serta memberikan dukungan moral akan menumbuhkan rasa kedekatan dan keterikatan yang lebih kuat. Prinsip ini sejalan dengan ajaran Alkitab, di mana Yesus menegaskan bahwa “barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu” (Matius 20:26). Dengan demikian, konsep pelayanan dalam kepemimpinan tidak hanya diwujudkan melalui tindakan, tetapi juga melalui sikap hati yang mencerminkan karakter seorang pemimpin.

Selanjutnya, penting untuk memahami bahwa pelayanan sebagai inti kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk memimpin dengan empati. Pemimpin yang mampu merasakan dan memahami kebutuhan serta perasaan orang lain akan lebih efektif dalam mengambil keputusan yang berdampak positif. Contohnya, seorang pemimpin yang menghadapi krisis dalam organisasi harus bisa mengidentifikasi kekhawatiran timnya dan memberikan solusi yang tidak hanya pragmatis tetapi juga mempertimbangkan aspek emosional.<sup>13</sup> Dalam Alkitab, kita melihat contoh ini dalam diri Nehemia, yang ketika mendengar berita tentang keadaan Yerusalem, menunjukkan kepedulian yang mendalam dan bersedia berkorban untuk memulihkan kota tersebut (Nehemia 1:4-11). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan yang efektif tidak semata-mata ditentukan oleh keterampilan manajerial, tetapi juga oleh kemampuan seorang pemimpin untuk menunjukkan kepedulian, kasih, dan perhatian terhadap orang lain.

---

<sup>12</sup> Dumisani Rumbidzai Muzira, Robert Muzira, and D Min, “The Concept of Servant Leadership in Business Management 1” 1, no. 1 (2020): 24–32.

<sup>13</sup> Kuma Raghvendra, “Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness : Navigating Decision - Making , Team Dynamics , and Organizational Success” 13, no. 9 (2024): 1411–1416.

Pelayanan dalam kepemimpinan juga berkaitan erat dengan upaya mengembangkan potensi yang dimiliki oleh orang lain.<sup>14</sup> Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berkomitmen untuk mendukung pertumbuhan kemampuan serta bakat para anggotanya. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai cara, seperti menyediakan pelatihan, melakukan pendampingan atau mentoring, serta memberi kesempatan kepada anggota tim untuk berinisiatif dan mengambil tanggung jawab. Dalam hal ini, teladan dapat dilihat dari nasihat Paulus kepada Timotius yang menekankan agar seseorang tidak dipandang rendah karena usia muda, melainkan menjadi contoh dalam perkataan, perilaku, dan kasih (1 Timotius 4:12). Hal ini menegaskan bahwa pemimpin yang memiliki semangat melayani akan berupaya memberdayakan orang lain agar mereka dapat mengembangkan dan mencapai potensi terbaik yang dimilikinya.

Aspek penting lainnya dalam pelayanan sebagai inti kepemimpinan adalah kemampuan untuk membangun komunitas yang bersifat inklusif. Di tengah era globalisasi saat ini, keberagaman menjadi realitas yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemimpin yang berorientasi pada pelayanan perlu menciptakan suasana di mana setiap individu merasa dihargai dan diterima tanpa memandang latar belakang, budaya, maupun pandangan yang berbeda. Upaya ini dapat dilakukan dengan mendorong komunikasi yang terbuka serta menyediakan ruang diskusi yang memungkinkan setiap orang menyampaikan pendapatnya. Prinsip tersebut sejalan dengan ajaran Alkitab yang menyatakan bahwa di dalam Kristus tidak ada lagi perbedaan antara orang Yunani dan Yahudi, hamba maupun orang merdeka, laki-laki ataupun perempuan (Galatia 3:28). Dengan demikian, pemimpin yang melayani akan berupaya menumbuhkan nilai kesetaraan dan keadilan di dalam tim, sehingga setiap anggota merasa dihargai dan memiliki peran yang berarti.

Pelayanan sebagai dasar kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk pemimpin yang efektif serta berpengaruh. Melalui sikap melayani, seorang pemimpin tidak hanya menjalankan tanggung jawabnya, tetapi juga membangun relasi yang kuat serta kepercayaan dengan orang-orang yang dipimpinnya.<sup>15</sup> Dengan menunjukkan empati, memberdayakan anggota tim, serta menciptakan komunitas yang

---

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Benediktus Widya Darmaka, "Melunaknya Hati Tuhan: Tinjauan Teologis Dan Psikologis Terhadap Pembebasan Emosi Dalam Kitab Keluaran 32:14," *Jurnal Teologi dan ...* 3, no. 1 (2021): 65–77.

terbuka dan inklusif, pemimpin dapat membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sebagaimana ditegaskan dalam 1 Tawarikh 28:9, melayani Tuhan dengan sepenuh hati merupakan landasan yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin. Oleh sebab itu, pelayanan tidak hanya dipahami sebagai suatu tindakan semata, melainkan sebagai panggilan hidup yang perlu diwujudkan oleh setiap pemimpin yang ingin mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

### **Visi dan Inspirasi dalam Kepemimpinan**

Dalam kepemimpinan, visi dan kemampuan untuk memberi inspirasi merupakan dua unsur yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dalam 1 Tawarikh 28:20, kita melihat bagaimana Raja Daud memberikan arahan yang konkret kepada putranya, Salomo, mengenai pembangunan Bait Suci. Daud tidak hanya memberikan instruksi teknis, tetapi juga membangun semangat dan komitmen dalam diri Salomo. Ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang efektif harus mampu merumuskan visi yang jelas dan menginspirasi orang lain untuk bersatu dalam mencapai tujuan tersebut.<sup>16</sup> Dalam dunia yang semakin kompleks ini, pemimpin perlu memahami bahwa visi bukan sekadar sekumpulan kata-kata, tetapi harus menjadi panduan yang dapat dipegang dan dijadikan pedoman dalam setiap langkah yang diambil.

Mengomunikasikan visi dengan jelas adalah keterampilan penting yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyampaikan visi dengan baik cenderung lebih berhasil dalam memotivasi tim mereka.<sup>17</sup> Misalnya, seorang CEO yang mampu menjelaskan visi perusahaannya dengan cara yang menarik dan mudah dipahami akan membuat karyawan merasa terlibat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Ini sejalan dengan prinsip yang diajarkan dalam Alkitab, di mana pentingnya komunikasi yang efektif dapat dilihat dalam Amsal 16:24, yang menyatakan bahwa kata-kata yang baik dapat membawa sukacita dan mengubah suasana hati. Oleh karena itu, pemimpin harus

---

<sup>16</sup> Stanley Luvanda, "Leadership Strategies in Enhancing Integration of Information and Communication Technology in Teaching and Learning in Public Teachers' Colleges in Moshi District, Tanzania" 12, no. 32 (2021): 90–100.

<sup>17</sup> Joris Van Der Voet and Bram Steijn, "Team Innovation through Collaboration: How Visionary Leadership Spurs Innovation via Team Cohesion," *Public Management Review* 23, no. 9 (2021): 1275–1294, <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1743344>.

senantiasa berusaha untuk menyampaikan visi mereka dengan cara yang dapat menyentuh hati dan pikiran anggota tim.

Selain itu, inspirasi merupakan komponen kunci dalam kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang inspiratif dapat membangkitkan semangat dan motivasi dalam diri orang-orang di sekitarnya.<sup>18</sup> Dalam konteks ini, kita bisa melihat contoh dari tokoh-tokoh besar dalam sejarah, seperti Nelson Mandela, yang melalui visi dan ketekunannya berhasil menginspirasi jutaan orang untuk memperjuangkan kebebasan dan keadilan. Dalam Alkitab, kita juga menemukan contoh serupa dalam hidup Nehemia, yang dengan semangat dan ketekunannya berhasil membangun kembali tembok Yerusalem meskipun banyak tantangan yang harus dihadapi (Nehemia 2:17). Inspirasi yang diberikan oleh pemimpin seperti Nehemia menunjukkan bahwa ketika seorang pemimpin mampu menggerakkan hati orang lain, mereka dapat mencapai hal-hal yang tampaknya mustahil.

Dalam proses membangun visi dan menginspirasi orang lain, penting bagi seorang pemimpin untuk menunjukkan integritas dan konsistensi. Ketika pemimpin bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka sampaikan, mereka akan mendapatkan kepercayaan dari tim mereka. Kepercayaan ini adalah fondasi yang kuat untuk membangun hubungan yang sehat dan produktif. Dalam 1 Korintus 4:2, kita diajarkan bahwa yang diharapkan dari seorang pengurus adalah agar ia ditemukan setia. Ini berarti bahwa pemimpin harus mampu menjaga komitmen mereka terhadap visi dan nilai-nilai yang telah ditetapkan. Ketika tim melihat bahwa pemimpin mereka konsisten dalam tindakan dan kata-kata, mereka akan lebih cenderung untuk mengikuti dan mendukung visi yang telah ditetapkan.

Selain itu, seorang pemimpin perlu melibatkan anggota tim dalam proses penyusunan visi organisasi. Ketika anggota tim merasa bahwa mereka diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat serta berkontribusi dalam merumuskan visi, mereka cenderung memiliki rasa keterikatan yang lebih kuat dan tanggung jawab yang lebih besar untuk mewujudkannya. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip kerja sama yang diajarkan dalam Alkitab, yang mendorong setiap orang untuk saling mendukung dan bekerja dengan sungguh-sungguh (Kolose 3:23). Dengan mengikutsertakan tim dalam

---

<sup>18</sup> Glenn Stone, Cynthia Conley, and Yibing Luo, "Alternative Perspectives on Leadership : Integrating Transformational Leadership with Confucian Philosophy," no. June (2014): 30–38.

proses tersebut, pemimpin tidak hanya menumbuhkan rasa kepemilikan bersama, tetapi juga membuka peluang untuk memanfaatkan berbagai sudut pandang dan gagasan yang dapat memperkaya arah visi organisasi.<sup>19</sup> Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi nirlaba, pemimpin yang mengajak para anggotanya berdiskusi mengenai visi dan misi organisasi sering kali mampu menghasilkan gagasan-gagasan baru yang inovatif, yang sebelumnya mungkin belum terpikirkan.

Visi dan inspirasi dalam kepemimpinan juga berkaitan dengan kesadaran terhadap berbagai tantangan yang mungkin muncul. Dalam praktiknya, visi yang jelas serta kemampuan untuk menginspirasi sering kali menghadapi hambatan, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari faktor eksternal. Oleh sebab itu, seorang pemimpin perlu memiliki langkah dan strategi yang tepat untuk menghadapi situasi tersebut. Dalam Filipi 4:13 dinyatakan bahwa segala sesuatu dapat dilakukan melalui Kristus yang memberi kekuatan. Ayat ini menegaskan bahwa meskipun berbagai kesulitan muncul, melalui iman dan ketekunan seorang pemimpin tetap dapat menemukan jalan keluar dan terus melangkah menuju tujuan yang telah direncanakan. Pemimpin yang mampu menghadapi tantangan dengan sikap optimis juga akan memberikan teladan yang menguatkan, sehingga anggota tim terdorong untuk tetap setia pada komitmen mereka dan tidak mudah menyerah.<sup>20</sup>

Dengan demikian, visi dan inspirasi merupakan dua komponen penting dalam membangun kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu merumuskan serta menyampaikan visi secara jelas, sekaligus memotivasi anggota tim untuk turut berperan, akan menciptakan suasana kerja yang penuh komitmen dan produktivitas. Melalui integritas, keterlibatan tim dalam proses penetapan visi, serta kemampuan menghadapi tantangan dengan sikap yang positif, seorang pemimpin dapat membangun dasar yang kuat untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pesan dalam Habakuk 2:2 yang menekankan pentingnya menuliskan visi secara jelas agar dapat dipahami dan diikuti oleh banyak orang. Oleh karena itu, visi dan inspirasi dalam kepemimpinan tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga merupakan prinsip yang dapat diterapkan secara nyata dalam kehidupan sehari-hari.

---

<sup>19</sup> "Who Drives the Creation of a Novel Vision? The Role of Individual Insights and the Ability of 'Letting Go,'" n.d.

<sup>20</sup> Sanober Salman Shaikh, "Integrative Leadership Measure : Construct Development and Content Validity" 11, no. 9 (2018): 51–65.

## **KESIMPULAN**

Kitab 1 Tawarikh, sebagai salah satu teks dalam Alkitab, menyajikan berbagai prinsip kepemimpinan yang sangat relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh pemimpin masa kini. Dalam konteks ini, nilai-nilai seperti kerendahan hati, akuntabilitas, pelayanan, dan visi menjadi landasan yang kuat untuk membangun etika kepemimpinan yang efektif. Misalnya, kerendahan hati, yang tercermin dalam sikap Raja Daud ketika ia mengakui keterbatasannya dan mengandalkan Tuhan dalam setiap keputusan yang diambil, dapat menjadi contoh bagi pemimpin modern yang seringkali terjebak dalam ego dan ambisi pribadi. Dalam 1 Tawarikh 29:14, Daud menyatakan bahwa segala sesuatu yang dimiliki berasal dari Tuhan, menunjukkan sikap rendah hati yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, pemimpin tidak hanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan produktif, tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik dengan tim dan masyarakat.

Akuntabilitas merupakan aspek penting dalam kepemimpinan yang sering kali diabaikan. Dalam Kitab 1 Tawarikh, kita melihat bagaimana Daud bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambilnya, termasuk saat ia menghitung jumlah tentara yang dapat menimbulkan konsekuensi serius bagi bangsa Israel. Dalam 1 Tawarikh 21:17, Daud mengakui kesalahannya dan memohon pengampunan kepada Tuhan. Ini menunjukkan bahwa pemimpin yang baik harus mampu mengakui kesalahan dan bertanggung jawab atas tindakan mereka, yang pada gilirannya dapat membangun kepercayaan di antara anggota tim dan masyarakat. Ketika pemimpin berani mengambil tanggung jawab, mereka menciptakan budaya transparansi dan integritas yang sangat diperlukan dalam organisasi modern.

Pelayanan juga merupakan nilai kunci yang diajarkan dalam Kitab 1 Tawarikh. Pemimpin yang melayani bukan hanya fokus pada kepentingan pribadi atau ambisi mereka, tetapi lebih kepada kebutuhan orang lain. Dalam 1 Tawarikh 12:18, kita melihat bagaimana para pemimpin militer bersatu untuk melayani dan mendukung Daud, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif melibatkan sikap melayani yang tulus. Dalam praktiknya, pemimpin yang melayani akan mendengarkan masukan dari tim mereka, memberikan dukungan yang diperlukan, dan berusaha untuk menciptakan lingkungan yang inklusif. Hal ini tidak hanya meningkatkan moral tim, tetapi juga

menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, karena anggota tim merasa dihargai dan diperhatikan.

Visi merupakan elemen penting lainnya dalam kepemimpinan yang dapat ditemukan dalam ajaran Kitab 1 Tawarikh. Daud memiliki visi yang jelas untuk membangun Bait Suci, yang menjadi simbol kebangkitan spiritual bagi bangsa Israel. Dalam 1 Tawarikh 28:10, Daud menegaskan pentingnya visi dalam memimpin dan mengarahkan bangsa menuju tujuan yang lebih besar. Pemimpin masa kini perlu memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikannya dengan efektif kepada tim mereka. Sebuah visi yang kuat dapat memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama, menciptakan rasa kebersamaan dan komitmen yang tinggi. Ketika pemimpin mampu menjelaskan visi mereka dengan baik, mereka menciptakan arah yang jelas dan memudahkan tim untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam konteks kepemimpinan modern, penerapan nilai-nilai spiritual dari Kitab 1 Tawarikh dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk etika kepemimpinan. Misalnya, dalam menghadapi tantangan etika yang kompleks, pemimpin yang berpegang pada prinsip kerendahan hati, akuntabilitas, pelayanan, dan visi akan lebih mampu mengatasi godaan untuk mengambil jalan pintas atau melakukan tindakan yang tidak etis. Penelitian ini menyoroti bagaimana nilai-nilai ini tidak hanya relevan dalam konteks sejarah, tetapi juga dapat diterapkan dalam situasi nyata yang dihadapi oleh pemimpin saat ini. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan tim mereka.

Kitab 1 Tawarikh menawarkan berbagai prinsip kepemimpinan yang sangat berharga dan relevan untuk tantangan yang dihadapi oleh pemimpin masa kini. Dengan menekankan nilai-nilai seperti kerendahan hati, akuntabilitas, pelayanan, dan visi, pemimpin dapat membangun etika kepemimpinan yang efektif dan menciptakan lingkungan yang lebih etis dan produktif. Penerapan prinsip-prinsip ini tidak hanya akan membantu pemimpin dalam mengatasi tantangan etika, tetapi juga dalam membangun hubungan yang lebih baik dengan tim dan masyarakat. Diharapkan, pemimpin masa kini dapat mengambil inspirasi dari ajaran Kitab 1 Tawarikh dan menerapkannya dalam praktik kepemimpinan mereka, sehingga dapat menciptakan dampak positif yang berkelanjutan bagi organisasi dan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mudassar, Li Zhang, Zhenduo Zhang, Muhammad Zada, Abida Begum, Heesup Han, Antonio Ariza-montes, and Alejandro Vega-muñoz. "Can Leaders' Humility Enhance Project Management Effectiveness? Interactive Effect of Top Management Support" (2021): 1-17.
- Angellia, Filda. "Ethical Leadership in Information Technology Decision Making and Its Impact on Risk Management" 12, no. November (2023).
- Benediktus J Widya Darmaka. *KASIH YANG MENJEMPOT Perjumpaan Dengan Pendeta Daniel Alexander Yang Mengubah Segalanya*. PBMR ANDI, 2025.
- Coetzer, Michiel Frederick, Mark Bussin, and Madelyn Geldenhuys. "Administrative Sciences The Functions of a Servant Leader" 45 (2017): 42-45.
- Darmaka, Benediktus Widya. "Melunaknya Hati Tuhan: Tinjauan Teologis Dan Psikologis Terhadap Pembebasan Emosi Dalam Kitab Keluaran 32:14." *Jurnal Teologi dan ...* 3, no. 1 (2021): 65-77.
- Davis, Edward B, Kelly Barneche, Jamie D Aten, Laura R Shannonhouse, David C Wang, Don E Davis, Joshua N Hook, et al. "The Multilevel Correlates, Contributions, and Consequences of Leader Humility in Humanitarian Aid Work," no. December (2023).
- Huertas-valdivia, Irene, and Business Management Faculty. "PRE-PRINT VERSION Huertas-Valdivia, I., Rojo Gallego-Burín, A. M., Lloréns-Montes, F. J. (2019), " Effects of Different Leadership Styles on Hospitality Workers ", Tourism Management, Vol. 71, Pp. 402-420 EFFECTS OF DIFFERENT LEADERSHIP STYLES ON" 71 (2019): 402-420.
- Ilmiah, Jurnal, and Pendidikan Kristen. "Mengintegrasikan Nilai-Nilai Kristen Dalam Kepemimpinan Kontemporer" 1, no. 1 (2023): 12-21.
- Luvanda, Stanley. "Leadership Strategies in Enhancing Integration of Information and Communication Technology in Teaching and Learning in Public Teachers' Colleges in Moshi District, Tanzania" 12, no. 32 (2021): 90-100.
- Muzira, Dumisani Rumbidzai, Robert Muzira, and D Min. "The Concept of Servant Leadership in Business Management 1" 1, no. 1 (2020): 24-32.
- Natalino, Reza Sandiki, and Anon Dwi Lukito. "HIKMAT PEMIMPIN : ANALISA TENTANG HIKMAT PEMIMPIN BERDASARKAN 1 RAJA-RAJA 3 : 3-15 DAN" 04, no. 01 (2025): 3-15.
- Raghvendra, Kuma. "Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness : Navigating Decision - Making, Team Dynamics, and Organizational Success" 13, no. 9 (2024): 1411-1416.
- Schillemans, Thomas. "Making Nonpunitive Accountability Matter : Exploring Behavioral Effects of Nonpunitive Accountability in a Conjoint Experiment," no. July (2024): 392-416.
- Shaikh, Sanobar Salman. "Integrative Leadership Measure : Construct Development and Content Validity" 11, no. 9 (2018): 51-65.
- Stone, Glenn, Cynthia Conley, and Yibing Luo. "Alternative Perspectives on Leadership : Integrating Transformational Leadership with Confucian Philosophy," no. June (2014): 30-38.
- Sultmann, W, D Hall, and J Lamb. "Principal Accompaniment in Australian Faith - Based Schools : A Salutogenesis Approach." *Journal of Religion and Health* 64, no. 3 (2025): 1783-1800. <https://doi.org/10.1007/s10943-023-01980-8>.

- Voet, Joris Van Der, and Bram Steijn. "Team Innovation through Collaboration : How Visionary Leadership Spurs Innovation via Team Cohesion." *Public Management Review* 23, no. 9 (2021): 1275–1294. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1743344>.
- Zhang, Yuan, Jingqun Zhang, and Kui Hao. "Boosting Work Engagement through Leader Tolerance : The Chain Mediation Role of Perceived Organizational Support and Organizational Identification," no. March (2025).
- "Who Drives the Creation of a Novel Vision? The Role of Individual Insights and the Ability of 'Letting Go,'" n.d.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.