

## Penerapan Motivasi Melalui Mentoring dalam Membangun Kepemimpinan Remaja di Era Digital

Lusiana Herda<sup>1</sup>, Santosa<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Agama Kristen Terpadu PESAT Salatiga

E-mail: *lusianaherda01@gmail.com*<sup>2</sup>, *santosa@stak-pesat.ac.id*<sup>2</sup>

### Article History

Submitted:

26 Maret 2024

Accepted:

24 April 2024

Published:

Juni 2024

### DOI:

<https://10.47530/edulead.v5i1.202>

**Copyright:** @2024, Authors.

### Keywords:

Mentoring; Motivation;  
Teenage Leadership; Digital  
Era

### Kata-kata kunci:

Mentoring; Motivasi;  
Kepemimpinan Remaja; Era  
Digital

Scan this QR Read Online



SCAN ME

### License:

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



**Abstract:** The digital era has both positive and negative influences on teenagers' self-identity and potential development. Leadership is one of the crucial potentials in teenagers that needs to be nurtured. Mentoring emphasizes the relational aspect between Mentor and Mentee as one of the alternative methods for developing teenagers' potentials. This research aims to describe the implementation of motivation in the mentoring process and to illustrate the impact of motivation provision through mentoring on the development of teenage leadership potential. The research method utilized qualitative methods, with the subjects being teenagers participating in the Future Center program in Ringin Sari Village, Banjar Margo District, Tulang Bawang Regency, Lampung Province. Data collection methods included observation, interviews, and documentation. Based on the research, motivation provision through mentoring, such as encouragement, praise, rewards, and punishment, has an impact on enhancing teenage leadership development in terms of visionary attitude, initiative, proactivity, and integrity. Mentors play a crucial role in building teenagers' leadership potential. Therefore, it is important for Mentors to continuously improve the quality of applying motivational principles in the mentoring process.

**Abstrak:** Era digital memberi pengaruh positif dan negatif terhadap identitas diri remaja dan pengembangan potensinya. Kepemimpinan merupakan salah satu potensi remaja yang penting untuk dikembangkan. Mentoring menekankan relational antara Mentor dan Mentee menjadi salah satu alternatif pengembangan potensi remaja. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan penerapan motivasi dalam proses mentoring, dan mendeskripsikan dampak pemberian motivasi melalui mentoring terhadap perkembangan potensi kepemimpinan remaja. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif, subjek penelitian yaitu remaja peserta program *Future Center* di Desa Ringin Sari, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian, pemberian motivasi melalui proses mentoring berupa pemberian dorongan, pujian, *reward*, dan *punishment*, berdampak terhadap peningkatan perkembangan kepemimpinan remaja ditinjau dalam hal sikap visioner, inisiatif, proaktif, dan integritas remaja. Mentor memiliki peran penting membangun potensi kepemimpinan remaja. Oleh sebab itu penting Mentor terus meningkatkan kualitas dalam menerapkan prinsip-prinsip pemberian motivasi dalam proses mentoring.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan pokok bahasan penting dalam aspek kehidupan manusia. Kehidupan manusia tidak lepas dari kepemimpinan, baik itu bidang ekonomi, keagamaan, sosial budaya, pendidikan, politik, dan berbagai bidang kehidupan manusia lainnya. Berbagai definisi kepemimpinan telah diutarakan oleh para ahli. Gardner mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memberi pengaruh atau teladan kepada orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Suhadi & Arifianto, 2020). Senada dengan Gardner, menurut Gill kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi para pengikut agar taat, menghargai, setia dan bisa saling bekerja sama (Usman, 2020). Membahas kepemimpinan seolah tidak pernah kadaluarsa, hal tersebut dikarenakan adanya perubahan tidak lepas dari adanya kepemimpinan. Inti dari kepemimpinan yakni membawa perubahan untuk mencapai sebuah tujuan.

Ditinjau dari sudut pandang iman Kristiani, Allah berperan serta terhadap lahirnya pemimpin untuk melakukan perubahan dengan maksud dan tujuan Allah. Allah berperan merancang dan memiliki ketetapan melahirkan atau memilih seorang pemimpin. Ada tiga teori lahirnya pemimpin yaitu: genetis, sosial dan ekologis. Inti teori genetis yaitu seseorang memiliki bakat kepemimpinan sejak lahir. Lahirnya pemimpin lewat pembentukan atau dipersiapkan sejak dini merupakan inti teori sosial. Teori ekologis mencakup kedua pandangan teori genetis dan teori sosial. Seorang pemimpin terlahir memiliki bakat kepemimpinan, kemudian dipersiapkan melalui pendidikan atau pembinaan sesuai lingkungan ekologis (Marbun, 2020). Di era

disrupsi teknologi dibutuhkan pemimpin-pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan membawa perubahan demi kebaikan di berbagai sendi kehidupan umat manusia, berintegritas, inovatif, kreatif, berani dan takut Tuhan.

Proses pembentukan pemimpin dapat dilakukan dalam konteks keluarga, pendidikan formal dan non formal. Inti penelitian Santosa menekankan pentingnya peran keluarga membentuk kepemimpinan anak di era disrupsi (Santosa, 2021). Senada dengan Santosa, hasil penelitian Wisnu Prabowo menekankan bahwa keluarga yang memiliki kehidupan taat pada Tuhan memberi peranan penting pembentukan kepemimpinan anak (Prabowo, 2020). Keluarga memiliki peran penting membangun kepemimpinan anak jika ditinjau dari konteks pendidikan informal. Keluarga takut Tuhan memiliki peran penting membangun kualitas kepemimpinan Kristen. Membangun kepemimpinan dapat diberikan sejak usia anak-anak atau remaja.

Masa remaja adalah masa seseorang menemukan identitas diri. Masa remaja merupakan persimpangan dari masa kanak-kanak menuju dewasa. Masa remaja adalah awal usaha pencarian jati diri (Krismawati, 2018). Persimpangan remaja merupakan pengaruh perkembangan fisiologis sehingga berdampak terhadap psikologis remaja, yang tercermin dari sikap dan perilaku di lingkungan sosialnya. Berbagai dampak dari sikap dan perilaku remaja di lingkungan sosial, maka sesungguhnya masa remaja memerlukan sosok teladan yang baik dalam hidupnya (Helber & Wijaya, 2021). Selanjutnya di era digital memberi dampak besar bagi perkembangan remaja baik itu dampak positif maupun negatif. Era digital yaitu istilah yang dipakai akibat disrupsi

teknologi, yang mengakibatkan bermunculan teknologi digital yang berperan di berbagai bidang kehidupan manusia. Oleh sebab itu, remaja membutuhkan keteladanan positif untuk membangun sikap dan perilaku hidup positif, dan juga keteladanan kepemimpinan.

Keteladanan membangun sikap positif dan kepemimpinan remaja dapat dilakukan melalui hubungan dua arah atau disebut sebagai mentoring. Mentoring menurut Crawford merupakan hubungan antara orang yang sudah berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan seseorang yang berpengetahuan lebih sedikit, belum berpengalaman, didasari sikap kepedulian dan dukungan (Sutrisno & Saing, 2018). Dalam mentoring, orang lebih berpengalaman atau berpengetahuan dibidangnya disebut Mentor, dan orang yang didampingi disebut sebagai Mentee. Mentoring yang didasari sikap kepedulian dan kepercayaan dapat saling meningkatkan kualitas satu sama lain. Hasil penelitian Rejoice L. Simatupang, mentoring dapat meningkatkan karakter remaja sebesar 64,3% (Leny Simatupang & Arifianto, 2022). Penelitian Irna. T, dkk diperoleh bahwa mentoring memberi dampak terhadap identitas diri positif remaja sebesar 44,1% (Tasuab et al., 2023). Penelitian penerapan mentoring yang dilakukan oleh Herwinesastra dapat meningkatkan kepemimpinan pekerja di Gereja Kemah Injil Indonesia (GKII) daerah Pontianak (Herwinesastra, 2019). Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Ahmad. T, bahwa mentoring dapat meningkatkan motivasi melayani (Tabrani, 2020). Penerapan mentoring memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas orang yang dimentiari.

Peningkatan kualitas Mentee tentunya tidak lepas dari pemberian motivasi dalam proses mentoring. Berdasarkan hasil

penelitiannya, Pieter Anggiat Napitupulu mengungkapkan mentor memiliki peran penting memaksimalkan potensi kepemimpinan anak melalui bimbingan dan pemberian motivasi (Napitupulu, 2020). Motivasi dapat meningkatkan minat belajar. Melalui penelitian Etty Ratnawati, pemberian motivasi dalam proses pembelajaran meningkatkan minat belajar siswa (Ratnawati & Asniawati, 2020). Penelitian Mohammad Ikhwan. K, menyatakan bahwa pemberian motivasi pada pelajar remaja dapat meningkatkan tanggung jawab dan tugas-tugas sebagai pelajar, serta bisa merencanakan masa depan (Khosasih, 2020). Motivasi penting diberikan dalam berbagai bentuk pembelajaran. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hidup seseorang (Martoredjo, 2015). Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi memiliki peran penting meningkatkan kualitas dalam hal minat belajar, meningkatkan tanggung jawab, perencanaan masa depan bagi remaja. Selanjutnya penelitian ini sebagai wujud implikasi dari yang dikatakan Tabrani mengenai pengaruh mentoring dalam kepemimpinan membangun motivasi (Tabrani, 2020). Dengan demikian, tulisan ini menjadi jawaban atas implikasi dari pengaruh motivasi melalui penerapan mentoring di era digital dalam membangun kepemimpinan remaja.

Mentoring tidak lepas dari proses pemberian motivasi Mentor kepada Mentee. Program *Future Center* di Desa Ringin Sari, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung, merupakan program pembinaan remaja melalui mentoring di era digital. Program *Future Center* merupakan program pengembangan kepemimpinan anak di bawah naungan Yayasan Pelayanan Desa Terpadu (PESAT),

bertujuan mengembangkan potensi kepemimpinan anak. Pertanyaan yang muncul adalah apakah penerapan motivasi melalui mentoring dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan remaja? Berdasarkan pertanyaan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah: pertama; mendeskripsikan penerapan motivasi dalam proses mentoring, kedua; mendeskripsikan dampak pemberian motivasi melalui mentoring terhadap perkembangan potensi kepemimpinan remaja.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jenis metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (1992) penelitian kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang diperoleh dari ucapan, tulisan, dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi dalam konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik (Sujarweni, 2020). Moleong mengutip pendapat Dencim dan Lincoln menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada (Moleong, 2014). Penelitian kualitatif memiliki karakteristik yakni sebuah penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi dan menceritakan pengalaman seseorang yang terlibat dalam sebuah kejadian (Heriyanto, 2018). Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menyajikan hasil penelitian bersumber dari fenomena, pengalaman seseorang, kelompok orang atau organisasi secara holistik, disajikan dalam bentuk deskriptif.

Penelitian dilakukan pada remaja peserta program *Future Center* di Desa Ringin Sari, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara. Observasi dilakukan untuk mendeskripsikan proses mentoring remaja peserta program *Future Center* di Ringin Sari. Observasi dilakukan peneliti dengan cara mengamati proses pelaksanaan mentoring program *Future Center* Ringin Sari. Wawancara dilakukan dengan maksud mengetahui bentuk-bentuk penerapan motivasi melalui mentoring dalam membangun kepemimpinan remaja peserta program *Future Center* usia 13-18 tahun. Objek penelitian berjumlah 10 remaja terdiri dari lima orang remaja putra, dan lima orang remaja putri. Informan atau responden dalam penelitian ini terdiri dari tiga orang Mentor struktural, tiga Mentor non struktural atau pengelola program *Future Center* Ringin Sari, satu guru SMK dan sembilan orang tua Mentee. Hasil wawancara dan observasi kemudian diolah secara deskriptif untuk menggambarkan proses mentoring, pemberian motivasi dalam mentoring dan mendeskripsikan perkembangan kepemimpinan remaja. Adapun variabel, indikator dan sub indikator dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel dan indikator

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pemberian Motivasi dalam Mentoring	Memberi dorongan	Adanya dorongan-dorongan positif seperti ajakan, arahan, pemberian semangat dalam mengerjakan sesuatu.
	Memberi reward	Adanya perhatian, hadiah berupa barang, pemberian harapan, pengurangan waktu belajar, diajak jalan, dan masak bersama.
	Memberi pujian	Pujian dalam bentuk kata-kata positif.
	Memberi hukuman/ punishment	Berupa nasehat, teguran, penambahan tugas dan atau waktu belajar, serta pengarahan jika melakukan pelanggaran.
Kepemimpinan remaja	Visioner	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki cita-cita/harapan masa depan</li> <li>2. Memiliki perencanaan harian mencapai cita-cita</li> <li>3. Komitmen melaksanakan rencana / jadwal secara konsisten.</li> </ol>
	Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Segera menolong, jika melihat orang lain yang membutuhkan pertolongan</li> <li>2. Mengerjakan tugas tanpa harus diperintahkan/diarahkan.</li> </ol>
	Proaktif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mudah mengajukan diri memberi bantuan/solusi</li> <li>2. Bertanya jika mengalami kesulitan atau ada sesuatu yang tidak dimengerti.</li> <li>3. Berani menyampaikan pendapat</li> </ol>
	Berintegritas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersikap jujur apa adanya</li> <li>2. Menepati janji/bertanggung jawab</li> <li>3. Berani mengaku salah dan meminta maaf jika melakukan kesalahan.</li> </ol>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Mentoring*

Masa remaja sering mengalami tekanan untuk meniru teman sebaya yang disebut *conformity* (Diananda, 2019). Diperlukan komunitas atau teman pergaulan dan mentor untuk menumbuhkan sikap *conformity* (konformitas) positif remaja di era digital. Demikian juga dengan anak-anak remaja di Desa Ringin Sari, membutuhkan orang-orang yang dapat menginspirasi, memotivasi, serta mengarahkan sehingga dapat menumbuhkan potensi kepemimpinannya. Remaja peserta Program *Future Center* di Desa Ringin Sari memperoleh layanan mentoring. Mentoring dilakukan oleh pembina rohani yang disebut Mentor. Mentor memberi waktu mendengarkan berbagai persoalan yang dihadapi remaja, memberi motivasi, nasehat, pengajaran, memberi latihan-latihan yang dilakukan baik secara kelompok maupun

secara perorangan. Proses mentoring pada remaja peserta Program *Future Center* di Ringin Sari menekankan hubungan antara Mentor dan Mentee, dilakukan secara *offline* atau tatap muka. Di era digital mentoring juga dilakukan secara *online* menggunakan media sosial WhatsApp dan zoom.

Mentoring adalah suatu pengalaman relasional untuk memberdayakan orang lain melalui berbagi sumber-sumber yang diberikan oleh Allah (Elmore, 2007). Caffarella juga mendefinisikan mentoring adalah sebuah proses seseorang membantu orang lain agar bisa belajar suatu hal, membuka dan berbagi hidup kepada orang lain, sehingga menjadi suatu rangkaian kegiatan dimana seseorang hidup untuk membaharui generasi selanjutnya (Prihanto, 2018). Paul D. Stanley dan Robert Clinton mengungkapkan bahwa mentoring merupakan hubungan pengalaman bersifat memberdayakan berdasarkan karunia yang diberikan Allah, berikut pernyataannya:

*“mentoring is a relational experience in which one person empower another by sharing God given resources”* (Tabrani, 2020). Senada dengan pendapat Paul D. Stanley dan Robert Clinton, Pudjiarto menekankan bahwa mentoring merupakan proses dimana seseorang mampu membagikan potensi yang telah diterima dari Tuhan kepada orang lain (Boestam, 2013). Mentoring juga merupakan hubungan interpersonal melalui bentuk kepedulian dan dukungan antara seseorang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan seseorang yang kurang berpengalaman maupun yang pengetahuannya lebih sedikit. Kebanyakan hubungan mentoring berkembang secara informal sebagai akibat dari minat atau nilai yang dimiliki oleh mentor dan protégé (Kaswan, 2012). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mentoring merupakan pengalaman relational seseorang yang bersifat memberdayakan orang lain berdasarkan karunia yang diberikan Allah, pengalaman atau kluasan pengetahuan yang dimiliki.

Ada dua unsur utama dalam proses mentoring yaitu Mentor dan Mentee. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang matang, mampu melakukan pendekatan secara emosional, berperan sebagai penasihat dan pendamping, dan memiliki kerelaan menginvestasikan hidupnya kepada Mentee di sebut Mentor (Sarumaha et al., 2020). Sedangkan pribadi yang mendapat pendampingan disebut Mentee. Mentor memiliki peran sebagai motivator, model peran, *change agent* atau agen perubahan, penanya, pengajar (Kaswan, 2012). Karakteristik Mentor antara lain: berkarakter kristiani, berhikmat, dapat dipercaya, bertanggungjawab (Napitupulu, 2020), memiliki kedewasaan emosi, memiliki penguasaan konsep mentoring, memiliki

penilaian baik di Masyarakat. Prinsip mentoring yaitu: mentor menyadari bahwa mentee akan mengalami perubahan, mengalami pertumbuhan, memahami cara belajar mentee, memahami perbedaan antara Mentor dan mentee, mengembangkan mentee secara profesional dan kolaboratif (Tohari, 2020). Dalam segi rohani, mentor hendaknya memiliki prinsip sebagai “orang tua Rohani bagi Mentee” (1 Tim. 1: 1-2; 2 Tim. 2: 1), saling mempercayai, memotivasi (2 Tim. 2: 15), dan menggembalakan pertumbuhan rohani Mentee.

### ***Pemberian Motivasi dalam Mentoring***

Pemberian motivasi merupakan salah satu peran Mentor dalam proses mentoring. Pemberian motivasi dalam proses mentoring remaja peserta Program *Future Center* di Ringin Sari merupakan motivasi ekstrinsik. Motivasi diberikan dalam empat strategi yaitu; pemberian dorongan, *reward*, puji dan hukuman atau *punishment*. *Pertama* memberi dorongan. Pemberian dorongan dilakukan Mentor kepada Mentee berkenaan dengan hal-hal yang tercakup berupa adanya dorongan positif seperti ajakan, arahan, semangat dalam mengerjakan program pembelajaran mengembangkan kepemimpinan. *Kedua* memberi *reward*. *Reward* diberikan berupa adanya perhatian, hadiah, harapan ketika sudah menyelesaikan proyek atau program pembelajaran, dan melakukan sesuatu hal bermakna. Bentuk reward yang diberikan Mentor lainnya mengajak remaja jalan atau makan bersama. *Ketiga* memberi puji. Puji diberikan saat remaja peserta Program *Future Center* bagi yang berhasil melakukan tindakan bermakna sesuai pengembangan kepemimpinan, berhasil mengerjakan proyek, mengalami perkembangan karakter, menunjukkan inisiatif, bersikap proaktif, atau mendapat prestasi. *Keempat* memberi hukuman berupa

nasehat, teguran, serta pengarahan jika melakukan pelanggaran atau kesalahan.

Motivasi pada dasarnya merupakan kekuatan baik dari dalam diri maupun dari luar diri untuk mendorong seseorang dalam mencapai atau menghasilkan sesuatu hal secara maksimal (Uno, 2015). Porter dan Lawler mengatakan ada dua rangsangan atau dua bentuk motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri seseorang tanpa ada dorongan dari orang lain, tetapi atas dasar kemauan diri sendiri (Febrianti, 2013). Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman. Motivasi ini merupakan pendorong bersumber dari luar diri seseorang (Umar & Mochamad Nursalim, 2020). Motivasi ekstrinsik dapat diperoleh remaja dari berbagai pihak, antara lain; keluarga, guru, Pembina Rohani, teman sebaya, dan Mentor. Pemberian motivasi Mentor dapat mendorong Mentee berinisiatif (Muhammad, 2017), proaktif, berintegritas serta meningkatkan produktivitas (Maxwell, 2014). Pemberian motivasi berupa kata-kata dorongan, penerapan *reward* dan *punishment*, pemberian pujian bertujuan meningkatkan kualitas kepemimpinan remaja peserta program *Future Center* di Ringin Sari.

*Reward* dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan. Dalam pendidikan reward dapat dimaknai sebagai metode pendidikan yang diberikan kepada murid terhadap capaian perkembangan tertentu sehingga murid lebih termotivasi (Fadilah & F, 2021). Melalui pemberian *reward* atas perkembangan potensi kepemimpinan, remaja peserta program *Future Center* di Ringin Sari cenderung mengulang keberhasilan yang telah diraihnya. Hal tersebut sesuai dengan teori

yang dikemukakan Burrhus Fredric Skinner, bahwa apabila tingkah laku diikuti dengan pemberian *reward* atau pemberian tindakan yang menyenangkan, maka tingkah laku tersebut cenderung diulang (Ernata, 2017). Pemberian *reward* berupa tindakan menyenangkan dilakukan juga berupa pemberian pujian kepada Mentee atas keberhasilan yang telah dicapai. Mahsun mengungkapkan ada tipe reward yaitu: *sosial reward*, berupa pujian dan pengakuan diri, dan *psychic reward* berupa kebanggaan dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, ucapan selamat yang mendatangkan kepuasan diri *self satisfaction* (Muqoyyaroh, 2018). Pujian merupakan bentuk *sosial reward* yang diberikan Mentor kepada Mentee dalam proses mentoring. Pujian diberikan agar Mentee memperoleh kepuasan diri atas keberhasilan yang telah dicapai. Pujian merupakan bentuk *reinforcement* positif. Pujian kepada Mentee hendaknya diberikan secara tepat sehingga dapat meningkatkan motivasi serta membangkitkan kesadaran diri untuk terus belajar dan melakukan perbaikan diri.

Sama halnya *reward*, *punishment* diberikan sebagai upaya mengembangkan potensi kepemimpinan remaja peserta program *Future Center* di Ringin Sari. Melalui pemberian *punishment* dapat memberikan motivasi baru dalam mengikuti kelas, memberikan gairah baru dalam mengerjakan tugas, memberikan kesadaran mengintrospeksi diri (Ruben & Yudistira, 2022). *Punishment* diberikan dikarenakan Mentee sering tidak tepat janji dalam proses mentoring, abai mengerjakan program pembelajaran, kurang bertanggung jawab dan mengalami penurunan motivasi belajar. *Punishment* yang diberikan Mentor kepada Mentee bersifat mendidik. Mentee lebih

diarahkan melakukan evaluasi diri atau introspeksi diri.

Pemberian motivasi ekstrinsik yang dilakukan Mentor dalam proses mentoring bertujuan meningkatkan kualitas remaja peserta program *Future Center* di Ringin Sari bidang spiritualitas, karakter dan secara khusus kompetensi kepemimpinan. Pemberian motivasi dilakukan dalam bentuk *reward* dan *punishment*, pemberian dorongan, dan pujian. Pemberian motivasi bertujuan meningkatkan motivasi belajar. Sebagai motivator, Mentor memiliki peran penting. Di era digital Mentor perlu meningkatkan kompetensi pemberian motivasi ekstrinsik dalam proses mentoring secara tatap muka maupun mentoring menggunakan media sosial.

### ***Perkembangan Kepemimpinan Remaja***

Sangat luas membahas kepemimpinan. Pada penelitian ini memfokuskan perkembangan kepemimpinan remaja ditinjau dalam hal; visioner, inisiatif, proaktif, dan integritasnya.

#### ***Visioner***

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diperoleh bahwa penerapan motivasi melalui mentoring belum mampu mengembangkan secara signifikan anak-anak *Future Center* Ringin Sari memiliki visi sebagai seorang pemimpin. Perkembangan potensi kepemimpinan anak di bidang visi masih dalam bentuk impian atau cita-cita. 100% remaja memiliki cita-cita yang hendak dicapai di masa depan. Diperoleh 50% remaja mampu membuat perencanaan harian secara tertulis serta melakukan secara konsisten, sebagai strategi mencapai cita-cita. Sedangkan 50% belum mampu secara konsisten membuat perencanaan harian

secara tertulis sebagai strategi mencapai cita-cita.

Kualitas seorang pemimpin tercermin dari visi yang dimilikinya. Visi adalah hal penting harus dimiliki oleh seorang pemimpin (Wahyuni, 2021). Visi menjadikan pemimpin melihat tujuan yang jelas kedepan, memberikan kemampuan pemimpin menetapkan sasaran dengan tepat, dan memberikan gambaran pencapaian di masa depan (Abdon Arnolus Amtiran & Arifman Gulo, 2022). Barna menuliskan tujuan dari visi adalah membantu seorang pemimpin memimpin orang lain (Barna, 2015). Melatih remaja memiliki visi merupakan latihan penting agar remaja terlatih jiwanya memikirkan kepentingan umum untuk menciptakan terobosan dan kemajuan. Seperti halnya yang diungkapkan Solikin, seorang pemimpin harus memiliki visi dalam membangun jiwa yang merdeka, mengubah cara pandang, pikiran, sikap dan perilaku (Solikin et al., 2017). Pemimpin visioner memiliki tujuan besar bukan untuk kepentingan diri sendiri tetapi untuk kepentingan orang lain, bahkan untuk bangsa dan negara.

Pemimpin visioner tentunya memiliki visi yang kuat. Tidak mudah memiliki visi. Meninjau hasil perkembangan kepemimpinan remaja peserta program *Future Center* di Ringin Sari, maka perlu peningkatan pemberian motivasi agar anak memiliki visi mendalam untuk masa depannya dan kepentingan orang lain. Daya dan Marbun menerangkan bahwa visi dan tujuan hanya bisa diraih jika seseorang memiliki motivasi yang kuat (Dayana & Marbun, 2018, p. Hal. 15). Melalui motivasi yang diberikan dalam bentuk dorongan positif, pemberian pujian, *reward*, dan *punishment* Mentor hendaknya dapat mengarahkan remaja membangun hubungan pribadi dengan Tuhan lewat doa. Tomatala memberi saran spiritual bagi

kepemimpinan Kristen. Untuk menemukan visi, hal utama bagi pemimpin Kristen adalah selalu memiliki waktu untuk berdoa (Panjaitan, 2020). Doa merupakan sarana komunikasi manusia dengan Allah sebagai sumber hikmat (Amsal. 2: 6; 9: 10). Melalui proses mentoring, Mentor dapat mengarahkan dan membimbing remaja membangun disiplin berdoa dan membaca Alkitab. Alkitab memberikan keteladanan, nasehat, petunjuk, hikmat, pencerahan, teguran, yang bersumber dari Tuhan untuk membangun diri menjadi pemimpin visioner.

### *Inisiatif*

Pemberian motivasi dalam proses mentoring remaja peserta program *Future Center* di Ringin Sari didapati 50% mengalami perkembangan inisiatif secara signifikan, dan 50% masih membutuhkan bimbingan. Perkembangan inisiatif tampak dalam sikap cepat memberi pertolongan kepada orang lain yang membutuhkan pertolongan, berinisiatif memimpin dalam kegiatan mentoring kelompok, berinisiatif membersihkan ruangan kegiatan mentoring, berinisiatif mengerjakan tugas pembelajaran mentoring tanpa harus menunggu perintah, berinisiatif membantu pekerjaan orang tua sehari-hari. Bagi remaja yang masih membutuhkan bimbingan, secara berkala Mentor memberikan motivasi dalam bentuk *reward*, dan *punishment*. *Punishment* diberlakukan berkenaan dengan proyek pembelajaran dalam mentoring.

Inisiatif merupakan kompetensi penting dimiliki pemimpin di era disruptif teknologi. Sikap inisiatif memberi peran penting pemimpin untuk menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya. Inisiatif adalah kemampuan seseorang memecahkan masalah dengan cara melahirkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan maupun

karya nyata yang relatif berbeda dari apa yang telah ada sebelumnya (Dwi Handayani, 2020). Sahadi menyatakan bahwa pemimpin yang ideal harus inisiatif, supaya mampu mengambil keputusan dalam segala sesuatu dengan benar (Sahadi et al., 2020). Senada dengan Sahadi, Josapat. B berpandangan bahwa pemimpin inisiatif menjadikan aktivitas kepemimpinannya menjadi dinamis, melakukan tindakan-tindakan terpuji, benar, inovatif, transformatif yang bersumber dari dalam dirinya (Bangun, 2022). Pemimpin penuh inisiatif mampu mengatasi persoalan dengan menghadirkan gagasan baru yang kreatif, inovatif dan efektif. Inisiatif adalah kualitas yang sangat langka, mendorong seseorang untuk melakukan yang seharusnya dilakukan tanpa diperintahkan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu (Horan, 2021). Setuju dengan pernyataan Horan, bahwa sikap inisiatif merupakan kualitas penting yang harus dilatihkan sejak anak-anak sebagai pemimpin masa depan. Mentoring yang dilakukan dalam program *Future Center* di Ringin Sari melatih inisiatif remaja. Remaja memiliki sikap inisiatif akan memiliki ide inovatif, kreatif, dan mampu mengatasi permasalahannya secara mandiri dan bertanggung jawab.

### *Proaktif*

Seseorang yang memiliki sikap kepemimpinan juga dilihat dari sikap proaktifnya. Penerapan motivasi melalui mentoring mengembangkan anak untuk memiliki sikap proaktif. Sikap proaktif ditinjau dari perkembangan Mentee dalam hal: mengajukan diri memberi bantuan, mengajukan diri terlibat pada suatu kegiatan, aktif bertanya, dan aktif memberikan pendapat. Berdasarkan data hasil observasi dan wawancara, terdapat 30% remaja memiliki perkembangan proaktif sangat baik

dalam hal mengajukan diri memberi bantuan, 70% memiliki perkembangan dalam kategori baik. Terdapat 20% remaja sangat proaktif menyampaikan gagasan atau ide-idenya, dan 80% remaja aktif atau cenderung ditanya dulu baru memberikan ide atau gagasan yang dimilikinya. Ketika mengalami kesulitan baik dalam hal belajar, kesulitan mengatasi persoalan pribadi, terdapat 50% remaja sangat proaktif mengajukan pertanyaan atau berdiskusi dengan mentor, kemudian aktif mencari solusi, dan 50% cenderung mencari solusi sendiri. Mentor memiliki peran Mentee mengembangkan sikap proaktif melalui pemberian motivasi dalam proses mentoring.

Manusia proaktif menurut Stephen Covey (1998) yaitu bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri. Memiliki penetapan tujuan yang diperjuangkan secara bertanggung jawab (Morissan, 2018). Sebagai pemimpin sangat penting memiliki sikap proaktif. Menurut Panjaitan, pemimpin proaktif senantiasa bertanggung jawab atas perilaku sendiri, bertekad menjadi daya pendorong kreatif, tidak menyalahkan keadaan dan kondisi (Panjaitan, 2022). Proaktif merupakan kemampuan menciptakan peluang, memanfaatkan keadaan, secara bertanggung jawab. Cindi. C mengutip pendapatnya Johannessen, dkk yaitu: *"proactive is the ability to create opportunities or the ability to overcome or encourage and overcome the opportunities (or threats) of their compilation by themselves"*. Proaktif merupakan sebuah kemampuan menciptakan peluang atau kemampuan untuk mengantisipasi atau mengenali, kemudian bertindak atas menunculnya peluang atau ancaman (Cemosa & Soelaiman, 2020). Di era disruptif teknologi dan persaingan global, kemampuan menciptakan dan memanfaatkan peluang

demi kemajuan penting dimiliki seorang pemimpin. Senada dengan pendapat di atas, menurut Bateman dan Crant (1993) yang dikutip oleh Dina Alvionita menyatakan bahwa sikap proaktif sebagai tindakan individu mengidentifikasi peluang, berinisiatif, mengambil tindakan, memecahkan masalah, dan bertahan membawa perubahan bernali (Alvionita & Selamat, 2019). Pemimpin proaktif memiliki ciri memiliki tanggung jawab, inisiatif, *analytical thinking, problem solver*, mampu memanfaatkan dan mengantisipasi peluang untuk membawa perubahan. Karakter proaktif penting dimiliki seorang pemimpin. Metode pemberian motivasi Mentor dapat menentukan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukan, bagaimana mengevaluasi, dan bagaimana memperbaiki perilaku proaktif Mentee. Melalui hubungan saling kepercayaan antara Mentee dan Mentor melalui proses mentoring, memberi dampak terhadap peningkatan perkembangan perilaku proaktif Mentee.

### *Berintegritas*

Karakter berintegritas sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin. Karakter integritas dapat dikembangkan pada anak sejak dini baik melalui pendidikan informal, pendidikan formal dan pendidikan non formal. Program Future Center merupakan pendidikan non formal, memiliki program pengembangan kepemimpinan remaja melalui proses mentoring. Dari hasil observasi dan wawancara ada terdapat 20% remaja peserta program *Future Center* di Ringin Sari yang berintegritas tinggi. 20% remaja sangat baik mengalami perkembangan integritas melalui proses mentoring, integritas tersebut tercermin melalui sikap remaja yang berkata apa adanya, menepati janji, berani minta maaf

ketika melakukan pelanggaran. Sedangkan 80% berkembang dengan baik integritasnya dan masih membutuhkan bimbingan dari Mentor. Proses mentoring memiliki peran penting bagi perkembangan integritas anak.

Setiap orang sangat penting memiliki karakter integritas. Menurut Ippho Santoso integritas diartikan sebagai menyatunya pikiran, perkataan dan perbuatan untuk melahirkan reputasi dan kepercayaan (Simanjuntak, 2020). Integritas mengandung maksud bertumpu pada nilai-nilai moral yang diyakini oleh seseorang, dalam situasi apapun (Carenina, 2020). Kedua konsep tersebut artinya bahwa integritas merupakan menyatunya pikiran dan tindakan seseorang dalam situasi apapun yang diwujudkan atas dasar keyakinan nilai-nilai moral yang melahirkan reputasi dan kepercayaan dari orang lain. Karakter integritas penting bagi seorang pemimpin. John C Maxwell mengatakan bahwa integritas merupakan bagian kepemimpinan yang paling penting (Carenina, 2020). Integritas menjadi kekuatan konstruksi kepemimpinan (Rukku & Ronda, 2011). Prinsip integritas pemimpin harus selaras dalam perkataan dan tindakan, jujur dalam segala hal, adil ketika mengambil keputusan (Sualang et al., 2022). Pernyataan tersebut diperkuat pandangan Sonny, integritas pemimpin ialah segala tindakan yang dilakukan pemimpin saat tidak terlihat sesuai dengan perkataan (Zaluchu, 2018). Setiap pemimpin sangat penting memiliki karakter integritas, integritas kekuatan dalam kepemimpinan. Penting membangun karakter integritas kepada anak dan remaja sebagai pemimpin masa depan.

Peran Mentor membangun karakter integritas Mentee tidak sebatas sebagai pengajar, motivator, penanya, tetapi juga berperan sebagai model atau pemberi teladan. Mentor sebagai pemimpin Kristen memiliki tanggung jawab keteladanan (Yoh.

13:15; 1 Tim. 4:12; Flp. 3:17; Tit. 2: 7). Sikap hidup yang dapat diteladankan Mentor kepada Mentee antara lain: pertama; perkataan dan ajaran menghasilkan perubahan hidup, kedua; praktik hidup konsisten dengan yang diajarkan, ketiga; otentisitas atau keaslian menjadi diri sendiri diwujudnyatakan dalam hidup sehari-hari, tidak bersandiwarra (Mawikere, 2018). Mentee merupakan manusia pembelajar. Memiliki sifat belajar secara alami dari interaksi-interaksi dengan lingkungan sosialnya. Mentor merupakan salah satu lingkungan sosial sebagai sumber belajar Mentee. Sikap hidup Mentor merupakan sumber belajar. Oleh sebab itu keteladanan dalam proses mentoring hendaknya menjadi perhatian bagi Mentor dalam mengembangkan integritas Mentee selain pemberian motivasi berbentuk dorongan, puji, *reward*, dan *punishment*. Sikap Mentor yang mencerminkan apa adanya, tidak hanya membuat janji tetapi juga menepati, mudah meminta maaf, dapat dipercaya, menjadi cerminan Mentee mengembangkan karakter integritasnya.

Era digital memberi dampak positif dan negatif terhadap perkembangan remaja. Menghadapi dampak perkembangan digital, potensi kepemimpinan penting dibangun dalam diri remaja. Mentoring menekankan hubungan dua arah antara Mentor dengan Mentee bertujuan mengembangkan atau memberdayakan sumber-sumber yang diberikan Allah dalam diri Mentee (Elmore, 2007). Hubungan dua arah yang menekankan peran Mentor sebagai motivator dalam bentuk pemberian dorongan, pemberian *reward* dan *punishment*, dan pemberian puji, mampu mengembangkan peningkatan kualitas kepemimpinan remaja. Peningkatan kualitas kepemimpinan remaja peserta program *Future Center* Desa Ringin Sari, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang

Bawang, Provinsi Lampung, yaitu: visioner, inisiatif, proaktif, dan berintegritas.

Mentoring sebagai alternatif strategi mengembangkan kepemimpinan remaja di era digital dapat dilakukan dengan cara: *one on one mentoring, group mentoring, dan E-mentoring*. *E-mentoring* merupakan strategi mentoring di era digital. Hubungan dua arah dilakukan menggunakan media komunikasi digital. Keunggulan *E-mentoring* yaitu: proses mentoring dapat dilakukan lebih efektif tanpa batasan tempat dan waktu. Akan tetapi kendalanya ialah: kurangnya pembelajaran langsung Mentee dari seorang Mentor, melalui keteladan hidup Mentor. Keteladan merupakan prinsip penting dalam proses mentoring. Mentor Kristen memiliki tanggung jawab menjadi teladan dalam hidup sehari-hari (1 Tim. 4:12; 1 Pet. 5:3). Mentor memiliki peran penting, seharusnya terus mengasah diri dalam hal: kemampuan berkomunikasi, memotivasi, kemampuan melakukan konseling, *digital literasi*, meningkatkan kepekaan dan kepedulian. Pengembangan diri Mentor dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan mentoring, peningkatan kualitas spiritual, membangun komunitas tumbuh bersama sesama Mentor, melakukan evaluasi diri berkala, membaca buku-buku dan jurnal mentoring.

## KESIMPULAN

Penerapan motivasi melalui mentoring berdampak terhadap perkembangan kepemimpinan remaja di era digital. Motivasi diberikan dalam proses mentoring dalam bentuk: *one on one mentoring, group mentoring, dan E-mentoring*. Pemberian motivasi melalui proses mentoring pada remaja peserta program *Future Center* Yayasan PESAT, Desa Ringin Sari, Kecamatan Banjar Margo,

Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung, berupa pemberian dorongan, puji, *reward*, dan *punishment*. Pemberian motivasi dalam proses mentoring berdampak terhadap peningkatan perkembangan kepemimpinan remaja ditinjau dalam hal sikap visioner, inisiatif, proaktif, dan integritas remaja. Mentor memiliki peran membangun potensi kepemimpinan remaja di era digital. Oleh sebab itu penting Mentor terus meningkatkan kualitasnya menerapkan prinsip-prinsip pemberian motivasi dalam proses mentoring.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdon Arnolus Amtiran, & Arifman Gulo. (2022). Visi dan Etika Kepemimpinan Kristen di Era Post Modernisme. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(9), 3551–3560. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i9.158>
- Alvionita, D., & Selamat, F. (2019). Pengaruh Dukungan Universitas Dan Sikap Proaktif Terhadap Intensi Kewirausahaan Mahasiswa Di Jakarta . *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 401–410. [http://journal.untar.ac.id/index.php/JMD\\_K/article/view/5340](http://journal.untar.ac.id/index.php/JMD_K/article/view/5340)
- Bangun, J. (2022). Penerapan Nilai-Nilai Karakter Kristen dalam Aktivitas Kepemimpinan Kristen. *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 7(1), 15–31.
- Barna, G. (2015). *Leaders on Leadership* (Gandum Mas).
- Boestam, P. (2013). *Smart Cristian Leadership*. ANDI Offset.
- Carenina, K. (2020). *The Magic Of Leadership* (J. Mandiri (ed.)). Araska.
- Cemosa, C., & Soelaiman, L. (2020). Pengaruh Kreativitas, Proaktif dan Otonomi Terhadap Kinerja Usaha Makanan Dan Minuman. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 889.

- https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9868
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi Kehidupan* (Guepedia (ed.)). Guepedia The First On-Publisher in Indonesia.
- Diananda, A. (2019). Psikologi Remaja Dan Permasalahannya. *Journal ISTIGHNA*, 1(1), 116–133. https://doi.org/10.33853/istighna.v1i1.20
- Dwi Handayani, N. (2020). *Pengaruh Tanggung Jawab, Kompensasi Dan Inisiatif Terhadap Loyalitas Kerja Pada Cv Anugerah Tekniktama Sidoarjo*. 2.
- Elmore, T. (2007). *Mentoring* (Susy Handayani (ed.)). Metanoia Publishing.
- Ernata, Y. (2017). Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward Dan Punishment Di Sdn Ngaringan 05 Kec.Gandusari Kab.Blitar. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)*, 5(2), 781. https://doi.org/10.22219/jp2sd.vol5.no2.781-790
- Fadilah, S. N., & F, N. (2021). Implementasi Reward dan Punishment Dalam Membentuk Karakter Disiplin Peserta Didik Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hidayah Jember. *EDUCARE: Journal of Primary Education*, 2(1), 87–100. https://doi.org/10.35719/educare.v2i1.51
- Febrianti, N. (2013). Bisma jurnal bisnis dan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*, 13(1), 43–51.
- Helber, H., & Wijaya, H. (2021). Model Mentoring Dalam Pengembangan Karakter Kepemimpinan Di Kalangan Generasi Muda GKII Tumahoh Salap. *Repository Skripsi Online*, 3(1), 16–23.
- Heriyanto, H. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, Dan Informasi*, 2(3), 317–324.
- Herwinesastra, H. (2019). Pengaruh Model Mentoring Robert Clinton Terhadap Kecakapan Kepemimpinan Pekerja di GKII Daerah Pontianak. *Jurnal Jaffray*, 17(2), 259. https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.365
- Horan, P. G. (2021). *The Lost Prosperity Secrets Of napoleon Hill*. BHUANA ILMU POPULER.
- Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring*. ALFABETA.
- Khosasih, M. I. (2020). *Pemberian Motivasi Belajar Di SMPN 2 Pare Kabupaten Kediri*. 3(2), 189–193.
- Krismawati, Y. (2018). Teori Psikologi Perkembangan Erik H. Erikson dan Manfaatnya Bagi Tugas Pendidikan Kristen Dewasa Ini. *Kurios*, 2(1), 46. https://doi.org/10.30995/kur.v2i1.20
- Leny Simatupang, R., & Arifianto, Y. A. (2022). Pengaruh Program Mentoring terhadap Pembentukan Karakter Tunas Remaja. *Jurnal Salvation*, 3(1), 70–88. https://doi.org/10.56175/salvation.v3i1.52
- Marbun, P. (2020). Pemimpin Transformatif dalam Pendidikan Kristen. *Magnum Opus: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 1(2), 72–87. http://ejournal.sttikat.ac.id/index.php/magnumopus/article/view/47/14
- Martoredjo, N. T. (2015). Peran Dimensi Mentoring dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Humaniora*, 6(4), 444–452.
- Mawikere, M. C. S. (2018). Efektivitas, Efisiensi Dan Kesehatan Hubungan Organisasi Pelayanan Dalam Kepemimpinan Kristen. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 2(1). https://doi.org/10.46445/ejti.v2i1.95
- Maxwell, J. (2014). *John C. Maxwell Mentoring 101* (E. M. Tanuadji (ed.)). PT Menuju Insan Cermelang.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Morissan, M. (2018). Hubungan antara Kompensasi dan Sikap Proaktif dengan

- Motivasi Kerja Karyawan pada Industri Perhotelan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 189–203. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2362>
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh motivasi dalam pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87–97.
- Muqoyyarah, L. (2018). Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 6(1), 95. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v6i1.2190>
- Napitupulu, P. A. (2020). Signifikansi Mentor dalam Membangkitkan Pemimpin Jemaat. *Jurnal Teologi Kependetaan PNEUMATIKOS*, 11(1), 1–15. <https://ejournal.stapin.ac.id/index.php/pneumatikos>
- Panjaitan, F. (2020). Kepemimpinan Yesus Kristus sebagai Model Dasar Kepemimpinan Kristen Berdasarkan Matius 20:20-28. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat*, 1(2), 91–110. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v1i2.14>
- Panjaitan, F. (2022). Tinjauan Naratif Kepemimpinan Yusuf dalam Perspektif Climber Leader. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 3(1), 46–60.
- Prabowo, W. (2020). Peran Elkana dan Hana terhadap Masa Kecil Samuel: Tahap Awal Mencetak Pemimpin Kristen. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 1(2), 162–179. <https://doi.org/10.47530/edulead.v1i2.39>
- Prihanto, A. (2018). Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Pemuda Di Gereja. *Jurnal Jaffray*, 16(2), 197–212.
- Ratnawati, E., & Asniawati, A. (2020). Pemberian Motivasi Melalui Cerita dan Games. *Dimasejati*, 2(2), 204–213.
- <https://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/...%0A>
- Ruben, S., & Yudistira, S. (2022). Memotivasi Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen melalui Reward dan Punishment. *DIDAKTIKOS: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.32490/didaktik.v5i1.98>
- Rukku, M., & Ronda, D. (2011). Pemimpin yang memiliki integritas menurut 2 Timotius pasal 2. *Jurnal Jaffray*, 9(1), 25–59.
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 513–524.
- Santosa, S. (2021). Urgensi Peran Orang Tua Membangun Kepemimpinan Anak di Era Disrupsi Teknologi Berdasarkan Ulangan 6: 6-9. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 2(1), 71–88. <https://doi.org/10.47530/edulead.v2i1.61>
- Sarumaha, L., Efori, B., Sihite, A. H., & Utomo, D. P. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Mentor Pada Pusat Pengembangan Anak IO 558 Sangkakala Medan Menggunakan Metode CPI dan ROC. *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Komputer)*, 4(1), 315–321. <https://doi.org/10.30865/komik.v4i1.2713>
- Simanjuntak, R. (2020). Pentingnya Identitas dan Integritas Seorang Guru Kristen. *Sanctum Domine: Jurnal Teologi*, 6(2), 45–58. <https://doi.org/10.46495/sdjt.v6i2.38>
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). PEMIMPIN YANG MELAYANI DALAM MEMBANGUN BANGSA YANG MANDIRI: A Serving Leader In Developing Independent Nation. *Anterior Jurnal*,

- 16(2), 90–103.
- Sualang, F. Y., Budiman, A. D., & Saputra, A. D. (2022). Integritas pemimpin berdasarkan Amsal 31: 1-9. *Te Deum (Jurnal Teologi Dan Pengembangan Pelayanan)*, 12(1), 107–131.
- Suhadi, S., & Arifianto, Y. A. (2020). Pemimpin Kristen Sebagai Agen Perubahan di Era Milenial. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 1(2), 129–147. <https://doi.org/10.47530/edulead.v1i2.32>
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. PT. PUSTAKA BARU.
- Sutrisno, W., & Saing, D. (2018). *Tabel 1 Tingkat Pengangguran Terdidik Di Indonesia*. 5(1), 114–124.
- Tabrani, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Mentoring Terhadap Motivasi Dalam Melayani. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 1(1), 77–91. <https://doi.org/10.47530/edulead.v1i1.23>
- Tasuab, I. I., Santosa, & Tabrani, A. (2023). *Pengaruh Mentoring terhadap Identitas Diri Remaja Peserta Program Future Center Yayasan PESAT Cluster Kalimantan Barat Pendahuluan*. 0642(December), 213–226.
- Tohari, A. (2020). *Kreativitas Masyarakat Lereng Gunung kawi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Umar, L. M., & Mochamad Nursalim. (2020). Studi Kepustakaan Tentang Dampak Wabah Covid-19 Terhadap Kegiatan Belajar Mengajar Pada Siswa Sekolah Dasar. *Program Studi Bimbingan Konseling,Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya*, 600–609.
- Uno, H. B. (2015). *Teori Motivasi*. PT BUMI AKSARA.
- Usman, H. (2020). *Kepemimpinan Efektif* (B. S. Fatmawati (ed.)). PT BUMI AKSARA.
- Wahyuni, S. (2021). Pemimpin Gereja Visioner Pelaku Perubahan. *Jurnal Teologi (JUTEOLOG)*, 1(2), 187–200.
- Zaluchu, S. (2018). Respons Tests of Leadership Menurut Teori Frank Damazio Pada Mahasiswa Pascasarjana Jurusan Kepemimpinan Kristen STT Harvest Semarang. *Jurnal Jaffray*, 16(2), 145. <https://doi.org/10.25278/jj71.v16i2.289>

## AKSARA.