

Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Majelis Jemaat Gki Kota Wisata

David Roestandi Surya Sutanto^{1✉}, Jacinta Winarto²

^{1,2}Universitas Kristen Maranatha Bandung

Dvd.roestandi@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of servant leadership, motivation, and commitment on the performance of the GKI Kota Wisata Church Council. A quantitative approach was employed through a survey of 30 respondents comprising elders and pastors. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) method. This study seeks to provide insights into the importance of implementing servant leadership, work motivation, and organizational commitment to enhance the effectiveness of church services. The findings of this study indicate that servant leadership, motivation, and commitment significantly influence the performance of the Church Council at GKI Kota Wisata.

Keywords: *Servant Leadership, Motivation, Commitment, Performance, Church Council, GKI Kota Wisata*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh servant leadership, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei terhadap 30 responden yang terdiri dari penatua dan pendeta. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis dengan metode Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya implementasi servant leadership, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan gereja. Hasil penelitian ini adalah *servant leadership*, motivasi, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata.

Kata Kunci: *Servant Leadership, Motivasi, Komitmen, Kinerja, Majelis Jemaat, GKI Kota Wisata.*

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

GKI Kota Wisata adalah Gereja yang berada dalam kesatuan dengan Sinode Gereja Kristen Indonesia yang menerapkan sistem Presbiterial Sinodal. Di tengah dunia modern ini, GKI Kota Wisata menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan di tengah dinamika masyarakat modern. Sebagai bagian integral dari organisasi religius di Indonesia, dimana harus meningkatkan kehidupan rohani umat, maka kinerja majelis jemaat sebagai pemimpin dan pelayan dalam gereja menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan gereja dalam mencapai visi dan misinya.

Majelis Jemaat adalah suatu lembaga yang terdiri dari beberapa orang terpilih untuk menjalankan tugas-tugas pelayanan di gereja [1]. Dengan demikian, fungsi-fungsi di dalam organisasi gereja tidak jauh berbeda dengan organisasi biasa, dimana ada jabatan ketua, sekretaris, bendahara, dan para anggota. Di dalam sistem Presbiterial Sinodal, Majelis Jemaat di dalam persidangannya menjadi keputusan tertinggi dalam sebuah organisasi. Bisa dikatakan Majelis Jemaat adalah pemimpin di dalam sebuah gereja.

Pada hakikatnya gereja adalah persekutuan orang percaya yang secara rohani digambarkan sebagai tubuh

Kristus, dengan Kristus sebagai Kepala Gereja. Ada dua tugas pokok gereja dalam visinya yaitu tugas ke luar yaitu memberitakan Injil dan tugas ke dalam yaitu memelihara kondisi seluruh warga jemaat [2]. Untuk dapat melakukan tugas ini maka diperlukan sebuah sistem dan penerapan pengelolaan manajemen yang baik. Di dalam praktiknya, yang mengatur tugas-tugas gereja dan pengelolaannya adalah para pengurus gereja dan seluruh umat. Untuk melakukan tugas tersebut, maka pengurus gereja harus melakukan kerja sama antara pendeta, para penatua, dan umat. Dengan mengelola sumber daya yang ada maka gereja dapat berkarya dengan baik di tengah dunia ini. Sebuah organisasi gereja dapat berjalan dengan baik adalah dengan meningkatkan kinerja Majelis Jemaat. Untuk meningkatkan kinerja Majelis Jemaat maka salah satu yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan kepemimpinan berdasarkan model *servant leadership*, meningkatkan motivasi serta komitmen pelayanan dari Majelis Jemaat.

Servant leadership sejalan dengan ajaran Yesus Kristus yang terdapat di dalam Markus 10:45 tentang kerendahan hati, pengorbanan, dan pelayanan tanpa pamrih. Konsep *servant leadership* pertama kali yang menyatakan bahwa seorang yang mau menjadi pemimpin maka ia harus memulainya dengan menjadi pelayan terlebih dahulu [3]. Pemimpin yang

mengadopsi gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan spiritual, memberdayakan anggota jemaat, dan meningkatkan efektivitas pelayanan gereja.

Motivasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi dalam kinerja individu dan organisasi. Motivasi adalah proses yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan [4]. Motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dari kebutuhan fisiologis, yang kemudian memicu perilaku atau dorongan individu untuk meraih tujuan tertentu [5]. Sementara itu, mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan [6]. Di dalam pelayanan sebuah gereja, motivasi dapat berasal panggilan spiritual dari Tuhan, keinginan untuk menjadi pelayan bagi sesama, dan mengabarkan kabar baik di tengah masyarakat [7]. Di dalam *Herzberg's Two-Factor Theory* dikatakan faktor motivator dan faktor higienis memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja individu sebab itu, Majelis jemaat yang mendapatkan motivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, mempunyai inisiatif, dan berkomitmen dalam pelayanan mereka.

Komitmen dibutuhkan untuk keberlangsungan hidup organisasi gereja. Komitmen organisasi mencerminkan tekad, tanggung jawab, dan pengorbanan yang ditunjukkan oleh majelis jemaat untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dalam organisasi. Komitmen ini mendorong majelis jemaat untuk tetap bertahan dalam gereja serta berupaya secara maksimal dalam mewujudkan tujuan gereja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan [8] menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi sekaligus mendorong mereka untuk peduli terhadap keberhasilan dan perkembangan organisasi di masa depan. Komitmen ini juga menciptakan rasa nyaman bagi karyawan serta memotivasi mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi [9].

Komitmen organisasi membuat karyawan memiliki kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota kelompok, kesediaan untuk bekerja keras sesuai dengan aspirasi organisasi, dan kesediaan tertentu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi [10]. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja [11]. Selain itu, individu dengan komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya memiliki kecenderungan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang [12]. Kinerja majelis jemaat dari pengaruh kepemimpinan melayani, motivasi, dan komitmen adalah indikator penting dari keberlangsungan hidup organisasi gereja [13]. Dengan meningkatkan kinerja organisasi dengan baik maka dapat dengan efektif menjalankan program-program gereja, pelayanan kepada jemaat, pengelolaan sumber daya, dan pertumbuhan rohani umat.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa adanya pengaruh *servant leadership* terhadap meningkatnya kinerja dalam penelitian juga menyatakan bahwa

adanya pengaruh positif dari motivasi terhadap meningkatnya kinerja [14]. Di dalam penelitian, juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan terkait komitmen dengan kinerja [15].

Setelah membaca dari penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang disebutkan di atas, maka peneliti melihat bahwa ada sebuah urgensi mengapa penelitian ini dilakukan [16]. Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *servant leadership*, motivasi, dan komitmen berdampak positif terhadap kinerja dalam konteks perusahaan dan organisasi profit/nonprofit, namun masih sangat sedikit studi yang secara khusus meneliti pengaruh-pengaruh tersebut dalam konteks organisasi gereja [17]. Padahal, gereja sebagai institusi sosial dan spiritual juga memiliki struktur organisasi, sistem pengelolaan sumber daya, dan kebutuhan akan efektivitas pelayanan. Studi seperti yang dilakukan di lingkungan GPIB Sumatra Utara merupakan salah satu contoh awal, namun belum banyak ditindaklanjuti secara luas di denominasi lain seperti GKI [18].

Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dijematani melalui penelitian ini [19]. Dengan menggunakan pendekatan manajemen strategis yang berbasis teori organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan akademik dalam memperkuat tata kelola gereja, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan kinerja pelayanan Majelis Jemaat [20]. Oleh sebab itulah peneliti ingin melakukan suatu penelitian tentang pengaruh *servant leadership*, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja majelis jemaat GKI Kota Wisata. Adapun yang menjadi responden penelitian ini adalah Majelis Jemaat GKI Kota yang terdiri dari 35 penatua dan 2 pendeta.

Peneliti melakukan pra-survei mengenai gaya kepemimpinan *servant leadership* dalam penelitian ini, dan dari pra survei tersebut diperoleh hasil seperti yang dijelaskan, bahwa anggota majelis jemaat sudah memahami bahwa kepemimpinan dalam melayani orang lain adalah hal yang penting (Sangat Setuju 57,1%). Selain itu, kerendahhatian juga menjadi faktor penting dalam melayani (Sangat Setuju 85,7%). Namun, dalam keadaan sebenarnya, masih ada (Kurang Setuju 42,9%) yang merasakan bahwa kepemimpinan Majelis Jemaat GKI Kota Wisata belum sepenuhnya berkorban untuk membantu kebutuhan umat di GKI Kota Wisata. Secara prinsip, anggota Majelis Jemaat GKI Kota Wisata sudah memahami bahwa *servant leadership* adalah faktor penting dalam sebuah pelayanan di gereja, namun sebagian anggota masih merasakan bahwa Majelis Jemaat belum melakukannya di dalam kehidupan sehari-hari [21].

Atas dasar dari hasil survei ini, peneliti melihat bahwa ada kaitan antara *servant leadership* dengan kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata sehingga menggunakannya sebagai variabel dalam penelitian ini [22]. Mengingat adanya motivasi yang bisa diberikan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja majelis jemaat, maka dilakukan juga pra survei terkait motivasi di Majelis Jemaat GKI Kota Wisata [23]. Dan dari hasil

pra survei tersebut diperoleh hasil sebagaimana tertera disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Motivasi

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya selalu mempunyai dorongan di dalam diri untuk bekerja dengan baik	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (28, 6%)	5 (71,4)
Saya selalu bersedia menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42, 9%)	4 (57,1)
Setiap penatua selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14,3)	5 (71, 4%)	1 (14,3)
saya mempunyai keyakinan dalam bekerja dengan kemampuan saya untuk melaksanakan tugas dengan baik	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14,3)	2 (28, 6%)	4 (57,1)
Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara belajar dengan baik	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14,3)	3 (42, 9%)	3 (42,9)

Di dalam Tabel 1 kita dapat melihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota majelis jemaat mempunyai dorongan kuat untuk bekerja dengan baik (Sangat Setuju 71,4%). Mereka juga melihat bahwa tanggung jawab (Setuju 71,4%) dan keyakinan mereka untuk bekerja dengan baik (Sangat Setuju 57,1%) adalah sebuah motivasi dalam diri mereka dalam melakukan pelayanan dengan baik. Melalui motivasi ini akan membawa pengaruh yang positif dalam pelayanan mereka [24]. Melihat data pra-survei ini, maka peneliti melihat adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja sehingga menggunakan motivasi sebagai variabel dalam penelitian. Peneliti juga melakukan pra-survei mengenai keterkaitan komitmen terhadap kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pra Survei Komitmen

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya bersedia membantu agar GKI Kota Wisata berhasil dalam pelayanannya	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42,9)	4 (57,1)
Saya bangga memilih GKI Kota Wisata dibandingkan dengan gereja lain	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14,3)	3 (42,9)	3 (42,9)
Pelayanan di GKI Kota Wisata bermanfaat bagi saya	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42,9)	4 (57,1)
Saya mengambil tanggung jawab penuh atas keberlangsungan pelayanan GKI Kota Wisata	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (57,1)	3 (42,9)
GKI Kota Wisata dan saya memiliki misi yang sama	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (71,4)	2 (28,6)

Melalui Tabel 2 kita dapat melihat bahwa anggota Majelis Jemaat GKI Kota Wisata mempunyai kesediaan untuk membantu GKI Kota Wisata untuk berhasil dalam pelayanannya (Sangat Setuju 57,1%). Mereka juga memiliki kebanggaan menjadi bagian dari GKI Kota Wisata (Sangat Setuju 42,9%) namun ada juga yang belum memiliki rasa kebanggaan tersebut. Hal terpenting juga adalah adanya kesamaan misi dalam diri mereka dengan misi gereja (Setuju 71,4%) dalam menjalankan tugas dan panggilannya sebagai pengikut Kristus di dalam dunia ini [25]. Melalui pra-survei ini, maka peneliti melihat adanya keterkaitan positif antara komitmen dengan kinerja, sehingga peneliti menggunakan komitmen sebagai variabel dalam penelitian [26]. Peneliti juga melakukan pra-survei kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata yang tertera disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pra Survei Kinerja

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan.	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14,3)	5 (71, 4)	1 (14, 3%)
Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan saya.	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42, 9)	4 (57, 1%)
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14,3)	4 (57, 1)	2 (28, 6%)
Saya terbuka terhadap ide-ide baru dan bersedia untuk bereksperimen	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14,3)	3 (42, 9)	3 (42, 9%)
Saya sering menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14,3)	3 (42, 9)	3 (42, 9%)

Pada bagian kinerja, maka kita dapat melihat bahwa anggota majelis jemaat sudah merasa bahwa mereka memiliki kinerja dengan baik. Namun masih ada yang melihat bahwa kinerja mereka belum maksimal dalam melakukan tugas dan pelayanannya di gereja. Untuk membuktikan hal ini, kita dapat membandingkan pemahaman mereka dengan keadaan sebenarnya, dimana ada 42,9% dari anggota majelis jemaat yang kurang setuju karena majelis jemaat belum melakukan pengorbanan yang baik untuk kebutuhan para umat di GKI Kota Wisata. Jadi kita masih melihat bahwa ada perbedaan yang terjadi dalam keadaan yang sebenarnya. Seharusnya jika mereka memiliki kinerja yang baik, maka semua anggota sudah melihat bahwa Majelis Jemaat GKI Kota Wisata mempunyai pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan umat di GKI Kota Wisata.

Hasil pra-survei menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi dan realitas dalam implementasi servant leadership, motivasi kerja, dan komitmen di kalangan Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. Meskipun mayoritas responden menyadari pentingnya kepemimpinan melayani, terdapat indikasi bahwa pengorbanan dan

pelayanan belum sepenuhnya terefleksi dalam tindakan sehari-hari. Selain itu, meskipun motivasi kerja anggota majelis cukup tinggi, seperti terlihat dari dorongan kuat untuk bekerja dengan baik dan rasa tanggung jawab terhadap tugas, masih ada ruang untuk meningkatkan efektivitas kolaborasi dan inisiatif mereka. Komitmen terhadap organisasi juga menunjukkan kecenderungan positif, namun ada sebagian anggota yang belum sepenuhnya bangga atau merasa terhubung dengan visi gereja. Temuan ini menyoroti perlunya penelitian untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh servant leadership, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja Majelis Jemaat guna meningkatkan efektivitas pelayanan gereja secara holistic.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang pengukurannya dilakukan menggunakan skala Likert Teknik pengambilan sampel menggunakan probabilitas sampling dengan pendekatan cluster sampling. Populasinya adalah Majelis Jemaat Gereja Kristen Indonesia dengan sampelnya adalah Majelis Jemaat GKI Kota Wisata, yang terdiri dari Penatua dan Pendeta. Dalam pengolahan data, penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) yang terdiri dari dua model: model pengukuran validitas dan reliabilitas, serta model struktural untuk menguji hubungan kausalitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden disajikan pada Tabel 5.

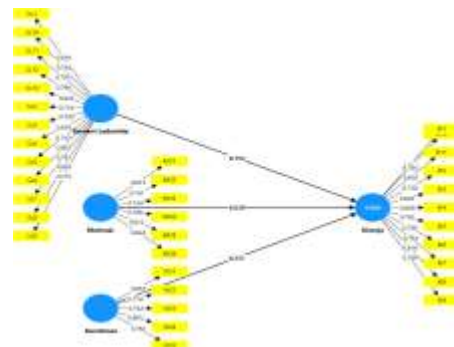
Tabel 5. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Kuantitas	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	23	76,67%
	Wanita	7	23,33%
Usia	51-60 Tahun	17	56,67%
	41-50 Tahun	9	30%
	30-40 Tahun	4	13,33%
Lama Pelayanan	0-3 Tahun	13	43,33%
	3-6 Tahun	6	20%
	Di atas 6 Tahun	11	36,67%
Pendidikan	D3	1	3,33%
	S1	21	70%
	S2	8	26,67%
	S3	0	0%

Outer Model selanjutnya Uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Outer Model

Variabel	Item	Indikator	Loading Factor	AVE	Composite Reliability
Servant Leadership	SL1	Keyakinan moral yang kuat	0.816	0.618	0.958
	SL2	Pengorbanan untuk kebutuhan umat	0.718		
	SL3	Keterlibatan dalam perencanaan	0.790		
	SL4	Wewenang penuh penatua	0.816		
	SL5	Kerendahhatian	0.743		
	SL6	Menghormati semua orang	0.803		
	SL7	Ketangguhan di tengah masalah	0.793		
	SL8	Pelayanan sebagai fungsi utama	0.805		
	SL9	Melayani orang lain penting	0.772		
	SL10	Visi yang sama	0.744		
	SL11	Identifikasi kebutuhan umat	0.795		
	SL12	Reputasi yang dipercaya	0.790		
	SL13	Terbuka terhadap masukan	0.824		
Motivasi	MO1	Tanggung jawab penatua dalam melaksanakan tugas mereka	0.815	0.618	0.906
	MO2	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	0.741		
	MO3	Membantu keberhasilan gereja	0.734		
	MO4	Bangga menjadi bagian GKI Kota Wisata	0.788		
	MO5	Pelayanan bermanfaat	0.812		
	MO6	Tanggung jawab atas keberlangsungan gereja	0.824		
Komitmen	KO1	Misi pribadi sejalan dengan gereja	0.853	0.604	0.881
	KO2	Kuantitas pekerjaan	0.714		
	KO3	Kualitas pekerjaan	0.744		
	KO4	Ketepatan waktu bekerja	0.805		
	KO5	Inisiatif	0.762		
Kinerja	KI1	Kreativitas	0.755	0.622	0.940
	KI2	Kuantitas pekerjaan	0.738		
	KI3	Kualitas pekerjaan	0.803		
	KI4	Ketepatan waktu bekerja	0.809		
	KI5	Inisiatif	0.792		
	KI6	Kreativitas	0.786		
	KI7	Kuantitas pekerjaan	0.784		
	KI8	Kualitas pekerjaan	0.816		
	KI9	Ketepatan waktu bekerja	0.789		
	KI10	Inisiatif	0.784		
	KI11	Kreativitas	0.818		



Gambar 1. Outer Model Structural Equation Modelling

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada Tabel maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$. Selanjutnya uji structural model /inner model dilanjutkan uji r square disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji R square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.860	0.843

Nilai R-Square (R^2) sebesar 0,860 menunjukkan bahwa 86,0% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh faktor Komitmen, Motivasi, dan Servant Leadership. Sementara itu, 14% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Adjusted R-Square sebesar 0,843 mengindikasikan bahwa model ini tetap konsisten dan tidak mengalami banyak perubahan meskipun ada penyesuaian terhadap jumlah variabel independen. Hasil analisis menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.557 ($T = 4.079$, $p < 0.05$). Motivasi juga Selain itu, Servant Leadership memiliki pengaruh paling kuat terhadap Kinerja, dengan koefisien jalur sebesar 0.754 ($T = 4.910$, $p < 0.05$). Selanjutnya Uji Hipotesis adalah Direct effect dan indirect effect disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Direct effect dan indirect effect

Variabel	Kinerja
Kinerja	
Komitmen	2.125
Motivasi	2.607
Servant Leadership	3.701

Dalam menilai efek masing-masing variabel independen terhadap Kinerja, Komitmen memiliki efek sebesar 2.125, Motivasi memiliki efek sebesar 2.607, dan Servant Leadership memiliki efek terbesar dengan nilai 3.701. Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap Kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien jalur sebesar 0.754 dengan t-statistik 4.910 dan p-value 0.000 menunjukkan bahwa servant leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai outer loading *servant leadership* yang terendah perlu menjadi perhatian dari Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. Indikator yang terendah itu adalah kesediaan Majelis Jemaat GKI Kota Wisata untuk berkorban bagi umat. Indikator lain sudah baik dan perlu dipertahankan seperti moral yang dipunyai oleh Majelis Jemaat yaitu “terbuka terhadap masukan dari umat. Usia 30–40 tahun mencatat rata-rata tertinggi untuk SL13, menunjukkan bahwa generasi muda dalam rentang ini cenderung menunjukkan kualitas *servant leadership* tertinggi. Namun usia 51–60 tahun, yang secara jumlah paling dominan, memiliki konsistensi stabil dalam SL13, menunjukkan pengalaman tetap relevan dalam memimpin dengan semangat pelayanan. Dari segi lama pelayanan, kelompok 0–3 tahun memiliki skor SL13 paling tinggi. Maka untuk mempertahankannya,

Majelis Jemaat perlu terus membudayakan komunikasi dua arah yang sehat dan transparan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. Berdasarkan penelitian ini diperoleh koefisien jalur sebesar 0.639 dengan t-statistik 3.752 dan p-value 0.000 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menegaskan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan juga menyatakan adanya pengaruh positif terhadap motivasi terhadap kinerja.

Indikator yang baik dan perlu dipertahankan adalah melaksanakan tugas dengan benar yaitu berdiskusi dengan rekan kerja. Usia 30–40 tahun menunjukkan skor tinggi untuk MO6 (berdiskusi dengan rekan kerja), mencerminkan dorongan motivasi yang masih kuat dalam usia produktif. Sedangkan dari segi lama pelayanan kelompok 0–3 tahun adalah yang tertinggi. Ini selaras dengan fenomena semangat newcomer dalam pelayanan dan mau terus mau belajar. Maka Majelis Jemaat harus terus mendorong budaya kolaboratif dan pembelajaran bersama antar pelayan. Dengan demikian, semangat berdiskusi bukan hanya menjadi kebiasaan, tetapi juga menjadi identitas pelayanan yang hidup dan saling membangun.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Majelis Jemaat. Berdasarkan penelitian ini, diperoleh koefisien jalur sebesar 0.557 dengan t-statistik 4.079 dan p-value 0.000 menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki individu dalam organisasi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Indikator yang baik dan perlu dipertahankan adalah membantu keberhasilan gereja. Komitmen tertinggi justru tampak kuat pada kelompok usia 41–50 tahun, yang menunjukkan stabilitas dan kemapanan secara emosional dan spiritual dalam pelayanan. Menariknya, dari lama pelayanan, justru kelompok 3–6 tahun memiliki skor KO1 tertinggi. Ini bisa ditafsirkan sebagai masa transisi dari keterlibatan awal menuju komitmen jangka panjang. Maka Majelis Jemaat harus memberikan ruang tanggung jawab yang bermakna dan terarah bagi pelayan dalam masa transisi ini. Dengan begitu, komitmen yang sudah kuat dapat berkembang menjadi dedikasi jangka panjang yang berdampak bagi keberhasilan gereja secara menyeluruh.

4. Kesimpulan

Dari penelitian kesimpulannya adalah Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Majelis Jemaat, hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. Ini berarti

bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan yang melayani, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh Majelis Jemaat. Kepemimpinan yang melayani, sebagaimana diajarkan oleh Yesus, menjadi dorongan bagi Majelis Jemaat untuk lebih rela berkorban demi kepentingan jemaat. Namun, meskipun mereka memahami pentingnya *servant leadership*, masih terdapat kesenjangan dalam penerapannya di kehidupan sehari-hari. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Majelis Jemaat, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. Indikator seperti dorongan untuk bekerja dengan baik dan rasa tanggung jawab menunjukkan skor yang tinggi, mengindikasikan bahwa motivasi menjadi salah satu penggerak utama dalam meningkatkan kinerja pelayanan. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri (panggilan spiritual dan rasa tanggung jawab) maupun dari luar (penghargaan dan pengakuan), turut berkontribusi terhadap peningkatan semangat pelayanan. Meski demikian, meskipun mayoritas Majelis Jemaat memiliki motivasi yang kuat untuk terus melayani, diperlukan upaya pemberdayaan yang lebih intensif agar motivasi tersebut tetap terjaga dan terus meningkat. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Majelis Jemaat, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Majelis Jemaat dengan koefisien jalur 0,557 dan t-statistik 4,079. Data menunjukkan bahwa mayoritas anggota Majelis memiliki kesediaan untuk mendukung pelayanan gereja secara penuh, dengan skor tinggi pada item seperti misi pribadi sejalan dengan gereja. Rasa memiliki terhadap gereja dan keterikatan dengan GKI Kota Wisata menjadi faktor yang mendorong dedikasi mereka dalam pelayanan. Namun masih ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya merasa bangga atau sejalan dengan visi dan misi gereja. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah-langkah konkret untuk mempererat rasa kebersamaan serta meningkatkan loyalitas di dalam jemaat. Melalui ketiga faktor yang diteliti, *servant leadership* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja Majelis Jemaat, diikuti oleh motivasi dan komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 86% variabilitas kinerja Majelis Jemaat dapat dijelaskan oleh ketiga faktor ini, sedangkan sisanya, 14%, dipengaruhi oleh faktor lain yang belum termasuk dalam model penelitian ini.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih pada semua orang yang terlibat terhadap penelitian ini, yaitu yang, memberikan informasi dan kontribusi secara langsung dalam penelitian ini. Juga ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing atas segala bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan jurnal ini. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi yang bermanfaat bagi pembaca. Sebagai akhir atas penelitian, penulis menyadari bahwasanya masih ada beberapa keterbatasan. Karena itu, penulis sangat mengharap tentang kritik, saran, dan umpan balik

konstruktif untuk membantu peningkatan dan pengembangan penelitian ini.

Daftar Rujukan

- [1] Torey, A., & Notanubun, K. (2023). Perempuan dan Kepemimpinan (Kepemimpinan Perempuan Dalam Gereja Menurut Perspektif Orang Betaf, Sarmi). *MURAI: Jurnal Papua Teologi Kontekstual*, 3(1), 37–47. DOI: <https://doi.org/10.58983/jmurai.v3i1.103>.
- [2] Pambayun, K. (2021). Strategi gereja-gereja daerah menyikapi tantangan pelayanan. *TE DEUM (Jurnal Teologi Dan Pengembangan Pelayanan)*, 11(1), 99–123. DOI: <https://doi.org/10.51828/td.v1i1.25>.
- [3] Randy, F. A. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Burn Out sebagai Variabel Intervening di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(2), 511–525. DOI: <https://doi.org/10.22437/jmk.v1i12.17976>.
- [4] Wang, G. G., & Swanson, R. A. (2008). Economics and Human Resource Development: A Rejoinder. *Human Resource Development Review*, 7(3), 358–362. DOI: <https://doi.org/10.1177/1534484308320200>.
- [5] Ray Jones, P. (2018). Critical Analysis of Robert K. Greenleaf's Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. *International Journal of Language and Literature*, 6(1). DOI: <https://doi.org/10.15640/ijll.v6n1a2>.
- [6] Lestari, D., Woestho, C., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan PT Budi Agung Sentosa. *Jurnal Economina*, 2(11), 3232–3246. DOI: <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.968>.
- [7] Devi Delawati, Irawati, Muhammad Nawab Alawi, & Budi Ilham Maliki. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Dui Esa Unggul. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(2). DOI: <https://doi.org/10.62281/v2i2.149>.
- [8] Purbiyati, Y. S., Widyastuti, M., & Putri, P. A. (2022). Lembaga Nirlaba, Ukm dan Spiritualitas Manajemen Keuangan. Performance: *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 12(2), 118–136. DOI: <https://doi.org/10.24929/feb.v12i2.2033>.
- [9] Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jedeen.2019.05.001>.
- [10] Nia Tias Nugroho, & Sri Padmanty. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(2), 427–438. DOI: <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i02.1017>.
- [11] Ray Jones, P. (2018). Critical Analysis of Robert K. Greenleaf's Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. *International Journal of Language and Literature*, 6(1). DOI: <https://doi.org/10.15640/ijll.v6n1a2>.
- [12] Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 11(1), 99–108. DOI: <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i1.17>.
- [13] Agatha, S. C., & Go, M. A. B. (2022). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(2), 63–74. DOI: <https://doi.org/10.9744/jmp.7.2.63-74>.
- [14] Widyacahyani, Azimatun, Jujuk Herawati, E. D. S. (2020). Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68–74. Retrieved from

<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/3388/2562> .

- [15] Zarkani, Z., & Lubis, T. A. (2022). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 993–1007. DOI: <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16238> .
- [16] Kholidah, L. N., Wahyudin, U. W., & Yuhana, Y. Y. (2023). Peran Servant Leadership terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Geography: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 11(1), 84. DOI: <https://doi.org/10.31764/geography.v11i1.12349> .
- [17] Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. DOI: <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772> .
- [18] Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421> .
- [19] Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013> .
- [20] Trisnowati, W. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformatif, Disiplin terhadap Komitmen dan Kinerja Guru. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen*, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.51804/iej.v1i2.544> .
- [21] Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2). DOI: <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83> .
- [22] Servant Leadership And Organization Performance of Faith Based Self Help Groups In Kirinyaga County. (2022). *European Journal of Business and Management*. DOI: <https://doi.org/10.7176/ejbm/14-12-09> .
- [23] Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158. DOI: <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180> .
- [24] Sabella, S. A., & Fazlurrahman, H. (2023). The Effect of Work Family Conflict on Turnover Intention Through Organizational Commitment as An Intervening Variable. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (IJEMBIS)*, 3(3), 471–481. DOI: <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.160> .
- [25] Syahputra Hakim Harahap, A., & Vita Dilla, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(1), 101–113. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.247> .
- [26] Jusrizal, J., Rakhmat, R., Afrika, D., Edi, H., & Suhendra, S. (2023). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 5(2), 221–240. DOI: <https://doi.org/10.48093/jiask.v5i2.139> .