



## Model Kepemimpinan Majelis Daerah Terhadap Tingkat Kepuasan Pendeta Gereja Pantekosta di Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan

**Denny Rope**

Sekolah Tinggi Filsafat Theologia Jaffray Makassar

[dennyrope13@gmail.com](mailto:dennyrope13@gmail.com)

*Received: 13 Juni 2023    Accepted: 23 November 2023    Published: 25 November 2023*

### **Abstrak**

Pemahaman tentang organisasi sebagai sebuah sistem yang terstruktur dimana memiliki tujuan yang hendak dicapai secara sbersama-sama harus dapat dipahami oleh semua pengurus dan anggota anggotanya. Termasuk dalam organisasi Kristen sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Majelis Daerah adalah satu bentuk model kepemimpinan organisasi yang dimiliki oleh Gereja Pantekosta di Indonesia. Ketua dan anggotanya dipilih dan terpilih untuk melaksanakan tugas organisasi secara komprehensif. Menimbulkan masalah apabila dalam kepemimpinan majelis daerah yang merupakan sebuah sistem dimana aspek pelayanan, komitmen kerja, komunikasi dan relasional pimpinan dan anggotanya tidak tersistematis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa Model Kepemimpinan Majelis Daerah sebagai sebuah organisasi gereja saat ini telah memberi dampak terhadap kepuasan para pendeta berdasarkan 1) kemajuan pelayanan, 2) kemampuan dalam menyelesaikan masalah, 3) pencapaian program kerja. Untuk mengungkapkan dan mencari jawaban atas masalah, fakta dan peristiwa yang terjadi maka dalam menyusun dan menyelesaikan tugas penelitian ini menggunakan metodologi Kuantitatif terhadap 100 orang pendeta sebagai objek penelitian.

**Kata Kunci:** gereja, kepemimpinan, organisasi

### **Abstract**

*The understanding of an organization as a structured system that has goals to be achieved together must be understood by all administrators and members. Including in Christian organizations so that they can achieve goals in accordance with the vision and mission of the organization. The Regional Assembly is a form of organizational leadership model owned by the Pentecostal Church in Indonesia. The chairman and members are elected and elected to carry out organizational tasks comprehensively. It poses a problem if the leadership of the regional assembly, which is a system where aspects of service, work commitment, communication and relational leadership and its members are not systematized. Leadership elements that emphasize service, work commitment, communication and relational aspects must be reflected in the field so as to cause success that correlates with one another. In this study the author found that the Regional Assembly Leadership Model as a church organization today has an impact on the satisfaction of pastors based on 1) service progress, 2) ability to solve problems, 3) achievement of work programs. To reveal and find answers to problems, facts and events that occur, in compiling and completing this research task using Quantitative methodology on 100 pastors as research objects.*

**Keywords:** church, leadership, organization

## PENDAHULUAN

Setiap masalah yang terjadi selalu memiliki keterkaitan satu sama lain dan dapat dikatakan masalah karena menurut pengamatan terdapat kesenjangan terhadap sesuatu yang diharapkan dan kenyataan. Dengan kata lain terdapat ketidaksesuaian antara yang diinginkan dan fakta di lapangan baik dalam permasalahan individu maupun masalah yang dihadapi di dalam organisasi (STT Jaffray, 2016).

Model Kepemimpinan Majelis Daerah menekankan pada aspek pelayanan, komunikasi dan relasional antara pimpinan dan anggota yang di pimpin untuk menjawab kebutuhan para pendetanya dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi. Dalam menghadapi kompleksitas permasalahan di dalam pelayanan gereja maka gereja harus dengan cermat memetakan masalah untuk mendapatkan solusinya. Salah satu caranya adalah kepemimpinan yang terstruktur dalam sebuah sistem pemerintahan gereja yang didasarkan pada kerinduan hati untuk melayani Tuhan (Eddie, 2010). Sebagai sebuah sistem maka gereja yang para pengurusnya terdiri dari pendeta yang di pilih dan terpilih harus mengetahui dengan jelas fungsi dan tanggungjawab masing-masing. Sekalipun pola yang dibangun berdasarkan pelayanan kepada Tuhan tetapi keefektifan pemimpin dalam hal keterampilan berorganisasi, memecahkan masalah dan memahami keseluruhan fungsi tim sangat diperlukan (Hengky et al., 2022).

Sehubungan dengan hal tersebut, pelantikan pengurus organisasi dalam Organisasi Gereja Pantekosta di Indonesia berdasarkan pemilihan suara mayoritas pemilih dari para pendeta. Mereka memilih pemimpin yang disebut majelis daerah untuk lima tahun pelayanan. Sistem pemilihan di mulai dari pemilihan ketua dan ketua memiliki hak prerogatif untuk memilih anggota sinode yang akan melakukan tugas-tugas pelayanan organisasi. Sementara untuk pembagian tugas dalam sinode Gereja Pantekosta di Indonesia di sebut biro-biro yang akan bertanggungjawab sesuai dengan tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Tugas dan tanggungjawab masing-masing biro adalah melaksanakan tugas di lapangan untuk menjawab kebutuhan para pendeta yang mencakup penyelesaian masalah organisasi, pelayanan dan administrasi. Berdasarkan tugas dan tanggung jawab tersebut maka ketua dan anggota Majelis Daerah harus memiliki kompetensi, kemampuan komunikasi dan relasi pemimpin dengan para pendeta. Apabila Majelis

Daerah tidak mampu mengakomodir semua kebutuhan dalam menyelesaikan masalah di lapangan maka akan menimbulkan masalah. Tuntutan tugas ini yang seringkali dirasa kurang maksimal sehingga menimbulkan ragam respon berbeda yang dapat mengakibatkan tingkat kepuasan yang berbeda pula.

Berdasarkan masalah tersebut maka dirumuskan masalah yakni Bagaimana pengaruh kepemimpinan Majelis Daerah Gereja Pantekosta di Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan terhadap kepuasan para Pendeta? Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menjawab persoalan yang ada? Apa yang menjadi patokan kepemimpinan Majelis Daerah dalam menjalankan tugasnya? Menjawab pertanyaan dalam penelitian ini, merupakan tujuan dari tulisan ini.

### **METODE PENELITIAN**

Untuk mengungkapkan dan mencari jawaban atas masalah, fakta dan peristiwa yang terjadi maka dalam menyusun dan menyelesaikan tugas penelitian ini menggunakan metodologi Kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang tradisional, dapat diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur (Sugiyono, 2017). Selanjutnya untuk merumuskan masalah yang terjadi maka penulis menggunakan instrument penelitian sebagai alat pengumpulan data dengan kuesioner. Masalah dalam penelitian kuantitatif harus sudah jelas dan teridentifikasi (Sugiyono, 2017). Menurut Suryani dan Hendryadi bahwa kekuatan dari penelitian kuantitatif data yang lebih dapat dipercaya (Suryani & Hendrayadi, 2015). Sementara itu untuk membuktikan hipotesis atau jawaban sementara maka penulis menggunakan teknik random sampling dimana sample yang akan diambil dapat mewakili populasi (Sugiyono, 2017).

Sementara itu indikator kepuasan harus dipahami dalam konteks berorganisasi. Meithiana menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh persepsi terhadap kualitas pelayanan (Indrasari, 2019). Lebih lanjut dijelaskan bahwa reaksi yang ditimbulkan berupa marah, kecewa atau pun senang merupakan indikator kepuasan di tingkat konsumen atau yang terkait secara langsung. Hal ini pula yang harus nampak dalam setiap organisasi yakni pelayanan yang diberikan harus memberikan dampak bagi anggota anggotanya. Penelitian berdasarkan 100 sampel dari 170 populasi pendeta berdasarkan kapasitas masing-masing. Sehubungan

dengan hal tersebut maka penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel dimana setiap unsur yang terpilih diberikan peluang yang sama.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan Majelis Daerah adalah kepemimpinan melayani karena terdiri dari pemimpin dan anggota berbasis para pendeta yang melayani Tuhan dan gerejanya. Kepemimpinan melayani menurut Greanleaf dalam Blanchard dan Broadwell yang dikutip oleh Selfie Rosalina, dkk, bahwa seorang pemimpin harus melayani terlebih dahulu. Ia memiliki tekad dan berkeinginan untuk melayani (Paulus et al., 2021). Hal tersebut juga gambaran dari kepemimpinan Kristen untuk melayani dan memuliakan Allah (Pelmelay & Pelmelay, 2021, p. 148 bnd Budiman et al., 2021, p. 33).

Menurut Herujito bahwa terdapat dua dasar kepemimpinan yakni yang formal dan informal (Herujito, 2001). Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa kepemimpinan formal diangkat berdasarkan jabatan dan terikat dengan berbagai ketentuan tetapi tidak serta merta dapat diterima oleh semua golongan. Ia harus melewati serangkaian ujian dan praktek lapangan untuk meyakinkan semua orang bahwa ia bisa untuk memimpin. Sedangkan kepemimpinan informal tidak diangkat secara resmi tetapi ia mampu menarik hati orang lain untuk mengagumi apa yang ia perbuat.

I Gusti menyimpulkan kinerja sebagai proses dan hasil yang dicapai (Agung Rai, 2008). Etos kerja dalam kepemimpinan sangat penting untuk dimiliki (Iskandar & Mustakim, 2021). Ketika suatu organisasi terbentuk maka ketua bersama anggotanya akan menjalani rangkaian proses demi proses untuk menghasilkan sesuatu bagi organisasi yang dipimpinnya. Sejalan dengan pengertian tersebut maka segala bentuk pencapaian dalam organisasi merupakan prestasi untuk menilai tingkat keberhasilan yang dicapai sehingga organisasi akan dapat memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada anggota anggotanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif pada kepuasan kerja (Steven Jordan G, 2018).

John Stott berpendapat bahwa integritas, konsistensi, ketulusan, transparansi, keautentikan dan keandalan merupakan jurus jitu yang harus dimiliki seorang pemimpin (Lamb, 2018). Sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam organisasi maka pemimpin dalam melakukan tugas dan kewajibannya harus membekali dirinya

dengan keadaan yang sebenar-benarnya, baik melalui perkataan maupun perbuatan. Ia juga mampu mengendalikan roda organisasi dalam keterbukaan menerima pendapat dan kritikan tanpa memberi label negatif kepada orang lain yang berseberangan dengan gagasannya.

**Hasil**

***Responden Berdasarkan Jenis Kelamin***

Berikut disajikan data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	88	88.0	88.0	88.0
	Perempuan	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabulasi data responden untuk karakteristik jenis kelamin terlihat bahwa jumlah responden didominasi oleh pria. Dari 100 data yang masuk 88% adalah pria dan 12% adalah wanita. Hal ini disebabkan karena jumlah pendeta pria lebih mendominasi dalam organisasi GPdI.

***Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan***

Berikut disajikan data responden berdasarkan latar belakang pendidikan:

Tabel 2. Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	2.0	2.5	2.5
	SMU/SEDERAJAT	1	1.0	1.3	3.8
	D3	11	11.0	13.8	17.5
	S1	54	54.0	67.5	85.0
	S2	12	12.0	15.0	100.0
	Total	80	80.0	100.0	
Missing	System	20	20.0		
Total		100	100.0		

Berdasarkan tabel di atas maka ditemukan bahwa latar belakang pendidikan responden beragam. SD/Sederajat berjumlah 2,5%, SMU/Sederajat 1.3%, D3 13,8%, S1 67,5%, S2 15% sementara 20% responden tidak mengisi data latar belakang pendidikannya.

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi frekuensi yang telah diperoleh maka dapat didefinisikan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan variabel Model Kepemimpinan Majelis Daerah Terhadap Tingkat Kepuasan Pendeta di Gereja Pantekosta di Indonesia sebagai berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0
	Tidak Setuju	6	6.0	7.0
	Ragu-ragu	11	11.0	18.0
	Setuju	48	48.0	66.0
	Sangat Setuju	34	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

Berdasarkan tabel nomor 3 terlihat bahwa responden yang berjumlah 100 memberi jawab terhadap pertanyaan “Majelis Daerah memiliki kemampuan dalam berorganisasi antara lain mampu mengatur waktu, memiliki perencanaan yang handal dan mentaati jadwal pertemuan”. Frekuensi sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%), tidak setuju 6 orang (6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (11%), setuju sebanyak 48 orang (48%), sangat setuju sebanyak 34 orang (34%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden berada pada kategori setuju sebanyak 48 orang dengan alasan telah merasakan dampaknya.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0
	Tidak Setuju	1	1.0	4.0
	Ragu-ragu	10	10.0	14.0
	Setuju	57	57.0	71.0
	Sangat Setuju	29	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

Berdasarkan tabel nomor 4 terlihat bahwa responden yang berjumlah 100 memberi jawab terhadap pertanyaan “Majelis Daerah mengadakan studi peningkatan mutu pengetahuan kepemimpinan yang baik”. Frekuensi sangat tidak setuju

sebanyak 3 orang (3%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (10%), setuju sebanyak 57 orang (57%), sangat setuju sebanyak 29 orang (29%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden berada pada kategori setuju sebanyak 57 orang dengan alasan kegiatan ini sangat diperlukan untuk peningkatan mutu kepemimpinan melalui seminar dan diklat khusus.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	5.0
	Ragu-ragu	9	9.0	9.0	14.0
	Setuju	51	51.0	51.0	65.0
	Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tabel nomor 5 terlihat bahwa responden yang berjumlah 100 memberi jawab terhadap pertanyaan “Majelis Daerah memiliki peran dalam menciptakan hubungan dengan pendeta antara lain bersikap adil”. Frekuensi tidak setuju sebanyak 5 orang (5%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (9%), setuju sebanyak 51 orang (51%), sangat setuju sebanyak 35 orang (35%) Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden berada pada kategori setuju sebanyak 51 orang dengan alasan anggota majelis daerah telah menjembatani perbedaan.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	8.0	8.0	8.0
	Tidak Setuju	9	9.0	9.0	17.0
	Ragu-ragu	27	27.0	27.0	44.0
	Setuju	35	35.0	35.0	79.0
	Sangat Setuju	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tanggapan responden terlihat pad tabel nomor 6 terhadap pertanyaan “Majelis Daerah sebagai Sinode Mendesain langkah-langkah studi penggembalaan bagi para pendeta”. Frekuensi tidak setuju 8 orang (8%), tidak setuju sebanyak 9 orang (9%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (21%), setuju sebanyak 35 orang (35%),

sangat setuju sebanyak 21 orang (21%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden berada pada kategori setuju sebanyak 35 orang dengan alasan sangat penting untuk mengimbangi perkembangan zaman.

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	6.0
	Ragu-ragu	10	10.0	10.0	16.0
	Setuju	48	48.0	48.0	64.0
	Sangat Setuju	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel nomor 7 terlihat bahwa responden yang berjumlah 100 memberi jawab terhadap pertanyaan “Majelis Daerah Mengajak seluruh elemen dalam organisasi untuk saling bekerjasama dan memberikan dukungan untuk pencapaian tujuan visi misi organisasi”. Frekuensi sangat tidak setuju 1 orang (1%), tidak setuju sebanyak 5 orang (4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (10%), setuju sebanyak 48 orang (48%), sangat setuju sebanyak 36 orang (36%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden berada pada kategori setuju sebanyak 48 orang dengan alasan demi kemajuan pelayanan.

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	5.0
	Ragu-ragu	11	11.0	11.0	16.0
	Setuju	57	57.0	57.0	73.0
	Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tabel nomor 8 terlihat bahwa responden yang berjumlah 100 memberi jawab terhadap pertanyaan “Majelis Daerah menekankan perihal kepentingan organisasi diatas kepentingan kelompok atau pribadi”. Frekuensi sangat tidak setuju 2 orang (2%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (11%), setuju sebanyak 57 orang (57%), sangat setuju sebanyak 27 orang (27%). Jadi dapat



disimpulkan bahwa kecenderungan responden berada pada kategori setuju sebanyak 57 orang dengan alasan anggota majelis daerah lebih mengutamakan pelayanan.

Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	4	4.0	4.0	6.0
	Ragu-ragu	17	17.0	17.0	23.0
	Setuju	57	57.0	57.0	80.0
	Sangat Setuju	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tanggapan responden terlihat pada tabel nomor 9 terhadap pertanyaan “Majelis Daerah mengedepankan langkah-langkah komunikasi dalam menyelesaikan suatu masalah dalam organisasi”. Frekuensi sangat tidak setuju 2 orang (2%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (17%), setuju sebanyak 57 orang (57%), sangat setuju sebanyak 20 orang (20%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden berada pada kategori setuju sebanyak 57 orang terbukti dan telah dilakukan dengan baik pada setiap kesempatan.

**Hubungan Variabel Hubungan Pemimpin dan anggota terhadap Kepuasan Pendeta**

Pada bagian ini, pengujian dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan pemimpin dan anggotanya terhadap tingkat kepuasan pendeta.

Tabel 10. Hubungan dan Kepuasan

		Hubungan	Kepuasan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kepuasan	Pearson Correlation	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari output hubungan antara variabel hubungan pemimpin dan anggotanya terhadap tingkat kepuasan pendeta ditemukan derajat hubungan yang sempurna berdasarkan nilai  $r$  0.811 atau 81,1% dan nilai signifikansi  $000 < 0,05$ . Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa para pendeta melihat perilaku pemimpin terpilih dapat mengayomi dan berkarakter yang baik dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Sementara pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel komitmen kerja terhadap variabel tingkat kepuasan pendeta.

Tabel 11. Komitmen dan Kepuasan

		Komitmen	Kepuasan
Komitmen	Pearson Correlation	1	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kepuasan	Pearson Correlation	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output yang dihasilkan pada table diatas menunjukkan nilai signifikansi baik indikator komitmen maupun kepuasan menunjukkan nilai  $000 < 0,05$  atau nilai *person correlation* ( $r$ ) berada pada 0.847 atau 84,7% yang artinya derajat hubungan sempurna. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja yang dimiliki oleh majelis daerah dalam melakukan tugas dan pelayanannya telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan para pendeta.

Pada bagian ini, pengujian dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh komunikasi kerja terhadap variabel tingkat kepuasan pendeta.

Tabel 12. Komunikasi dan Kepuasan

		Komunikasi	Kepuasan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.268**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	100	100
Kepuasan	Pearson Correlation	.268**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dalam output hubungan komunikasi terhadap kepuasan pendeta maka nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,07 > 0,05$ . Tetapi nilai  $r$  yang diperoleh sebesar 0.268 atau 26,8% yang artinya terdapat hubungan tetapi memiliki derajat hubungan lemah. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh majelis daerah sebagai pemimpin dalam hal menggunakan komunikasi sebagai salah satu alat untuk menyelesaikan masalah belum terlalu memuaskan bagi para pendeta. Apabila komunikasi ini lebih ditingkatkan maka tingkat kepuasan pendeta pun akan meningkat.

Dari data yang dihasilkan maka ditemukan indikator komitmen kerja anggota majelis daerah memiliki nilai tertinggi yaitu sebanyak 87% dan kompetensi yang dimiliki oleh anggota majelis daerah bernilai paling rendah yakni 25%. Artinya komitmen kerja sangat mempengaruhi tingkat kepuasan para pendeta sementara komunikasi masih dirasa sangat kurang sehingga belum memuaskan para pendeta.

### ***Uji Hipotesis***

Pada bagian ini akan dilakukan uji hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh model kepemimpinan anggota majelis daerah terhadap tingkat kepuasan pendeta. Menurut Pardede dan Manurung bahwa dalam regresi berganda, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel atau lebih sehingga berhubungan fungsional antara kedua variabel (Pardede & Manurung, 2014).

Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Dalam hal ini akan ditentukan  $H_0$  dan  $H_a$ , dimana  $H_0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kinerja kepemimpinan anggota majelis daerah terhadap tingkat kepuasan pendeta.  $H_a$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara model kepemimpinan anggota majelis daerah terhadap tingkat kepuasan pendeta. Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berdasarkan hasil analisis data.

Berdasarkan hasil output data analisis regresi maka ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan para pendeta terhadap penyelesaian masalah dalam pelayanan organisasi. Juga program kerja yang diluncurkan oleh mejelis daerah telah memberikan dampak yang baik terhadap perkembangan pelayanan dan menjawab kebutuhan para pendeta. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa model kepemimpinan majelis daerah saat ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan para pendeta.

### **Uji t**

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. sebaliknya jika nilai Sig > 0,05, atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

### *Rumus penghitungan*

$$t \text{ table} = t (a/2;n-k-1) = t (0,025;97) = 1,984$$

a = Tingkat kepercayaan/Signifikansi (0,05)

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel penelitian

1 = Rumus

Cara membacanya adalah (0,05:2 = 0,025;) 100-2-1=97 (0,025;97) kemudian 0,025 dicari pada distribusi t table sehingga ditemukan angka 1,984.

Berdasarkan hasil penginputan data maka ditemukan hasil yakni nilai Sig. 000 < 0,05 atau t hitung 15,319 > t table 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X<sup>1</sup> yaitu Model Kepemimpinan Majelis Daerah terhadap variabel Y yakni Tingkat Kepuasan Pendeta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Model Kepemimpinan Majelis Daerah berpengaruh secara parsial atau sendiri terhadap tingkat kepuasan pendeta.

### **Pembahasan**

Pada penelitian ini diketahui bahwa tanggapan terhadap model kepemimpinan Majelis Daerah dalam organisasi Gereja Pantekosta di Indonesia di Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan tren positif terhadap tingkat kepuasan para pendeta yang secara langsung merasakan dampaknya. Indikator Kepuasan pendeta terletak pada kemampuan mengelola organisasi dalam sistem yang tertata dengan sangat baik. Pola kepemimpinan yang di bangun yang mengedepankan pada aspek

pelayanan, komunikasi dan relasional antara pimpinan dan anggota yang di pimpin terlihat jelas dalam setiap pergerakan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan Majelis Daerah yang diterapkan telah tertata dengan baik dan terarah sehingga dapat diterima baik oleh semua pendeta. Apabila hal ini diperhatikan dan ditingkatkan maka persentase kepuasan akan semakin meningkat dari para pendeta.

Faktor hubungan antara pimpinan dan anggota sangat mempengaruhi kinerja atau prestasi anggotanya. Semakin baik hubungan tersebut maka semakin mempengaruhi motivasi kerja anggotanya. Sebaliknya apabila hubungan mereka tidak berjalan baik maka akan mempengaruhi motivasi kerja hingga loyalitas mereka terhadap organisasi (Sri Astarini & Mudiarta Utama, n.d.). Saiful menulis bahwa salah satu yang membentuk lingkungan kerja adalah pola kerjasama antara atasan dan bawahan (Bahri, 2018). Pola yang terbentuk sangat memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan oleh seseorang sehingga ketika hubungan yang tercipta harmonis maka menimbulkan gairah kerja.

Robin dan Judge dalam Sintaasih mengutarakan bahwa salah satu indikator kepuasan kerja adalah kenyamanan dalam mengerjakan tugas tugasnya (Sintaasih, 2020). Kenyamanan dapat berupa orang-orang yang ada di sekitarnya atau atasan yang memberikan dukungan dalam mengerjakan tugasnya. Apabila kenyamanan ini tidak didapatinya maka akan mempengaruhi prestasi kerjanya sebab anggota mengharapkan interaksi yang terbangun antara dirinya sebagai anggota dengan ketua sebagai pemimpin yang memberikan mandat berupa pujian atau motivasi dan penghargaan atas hasil yang telah dicapai. Sehubungan dengan hal tersebut maka hubungan antara atasan dan bawahan dalam konteks organisasi dapat dilihat juga hubungan yang terjalin antara pemimpin dan anggota anggotanya selain hubungan kerja antara sesama pengurus dalam organisasi. Sehingga hal ini dapat menjadi indikator yang mempengaruhi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan apabila semua komponen dari pemimpin, pengurus hingga anggotanya memiliki hubungan yang harmonis.

Model Kepemimpinan Majelis Daerah yang menekankan pada aspek pelayanan, komunikasi dan relasional antara pimpinan dan anggota yang di pimpin nampak pula pada saat Majelis Daerah meluncurkan program studi peningkatan mutu pelayanan melalui peningkatan kualitas pendidikan Alkitab untuk menjawab kebutuhan para pendeta. Fokus studi peningkatan yang diharapkan oleh para

pendeta adalah bagaimana kepemimpinan Majelis Daerah melakukan usaha peningkatan mutu dan kualitas yang tersentralisasi bagi para pendeta yang memiliki keterbatasan untuk melanjutkan pendidikannya sehingga output yang dihasilkan adalah mutu pelayanan yang berkualitas. Hal ini memberi dampak pada kemajuan pelayanan di setiap sidang pelayanan. Kepemimpinan Majelis Daerah diharapkan dapat menjauhkan gap antara sesama pendeta dan menghimpun kembali para pendeta pada satu visi dan misi yang sama setelah terjadinya perpisahan karena perbedaan pilihan dalam suksesi pemilihan ketua Majelis Daerah. Dalam penelitian ini juga ditemukan hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam Kepemimpinan Majelis Daerah GPdI Sulawesi Selatan terhadap penyelesaian konflik internal sehingga mengurangi terjadinya gesekan antara para sesama pendeta dan antara pengurus sinode dan pendeta. Gaya Kepemimpinan dapat diukur dengan pengambilan keputusan, perilaku dan orientasi.

Hal yang tidak kalah penting dalam menata Model Kepemimpinan Majelis Daerah agar menjadi lebih baik adalah menata kembali sistem komunikasi organisasi sebagai wujud membangun dan mempertahankan relasional antara pimpinan dan yang di pimpin demi tercapainya visi dan misi organisasi. Komunikasi menjadi media yang sangat penting karena di dalamnya terdapat komunikasi internal, eksternal, ide, gagasan, tukar pikiran (Erika et al., 2022). Banyak masalah yang timbul dalam organisasi karena kurangnya upaya dialog yang dibangun melalui komunikasi untuk menemukan gagasan atau ide baru demi kemajuan dan perkembangan organisasi. Kepemimpinan majelis daerah masa kini harus memiliki kompetensi pengetahuan organisasi yang baik dan mengerti fungsi manajemen. Atau paling tidak majelis daerah memiliki niatan untuk meningkatkan kompetensinya dibidang tertentu.

Penerapan kepemimpinan dalam bentuk kemajelisan tidak menutup kesempatan kepada para anggotanya untuk dapat memaksimalkan sumber daya yang sudah dimiliki. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Majelis Daerah sebagai sebuah sinode menekankan perihal kepentingan organisasi diatas kepentingan kelompok atau pribadi dan menyelesaikan setiap masalah dengan mengedepankan komunikasi. Dengan demikian hasil penelitian dapat menjawab rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini yakni:

*Pertama*, terdapat pengaruh besar yang ditimbulkan dari model kepemimpinan majelis daerah terhadap kemajuan pelayanan dan organisasi. Hal ini

menunjukkan bahwa model kepemimpinan majelis daerah yang telah terlaksana memberi dampak terhadap perkembangan pelayanan di Sulawesi Selatan khususnya dalam organisasi GPdI.

*Kedua*, kemampuan pengurus Majelis Daerah dalam mengelola organisasi secara sistematis telah berhasil memberikan solusi penyelesaian dalam setiap sengketa dan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi. Ini berarti terdapat signifikansi gaya kepemimpinan persuasif dan komunikatif yang diterapkan terhadap penyelesaian setiap masalah yang terjadi di lapangan terhadap keinginan para pendeta.

*Ketiga*, dasar melaksanakan tugas organisasi adalah pengabdian dan pelayanan kepada Tuhan. Hal ini terlihat dari upaya-upaya yang dilakukan oleh para anggota Majelis Daerah dalam rangka menunaikan tugas dan tanggung jawabnya hingga selesai kemanapun mereka ditugaskan.

## **KESIMPULAN**

Model Kepemimpinan Majelis Daerah yang menekankan pada aspek pelayanan, komunikasi dan relasional antara pimpinan dan anggota yang dipimpin dapat menjadi role model bagi organisasi manapun khususnya bagi organisasi gereja. Organisasi tidak hanya bertugas mengelola administrasinya tetapi bagaimana model kepemimpinan yang diterapkan mampu menjawab kebutuhan anggotanya.

Hal yang perlu diperhatikan pula adalah bahwa segala bentuk pencapaian dalam organisasi merupakan prestasi untuk menilai tingkat keberhasilan yang dicapai sehingga organisasi akan dapat memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada anggota anggotanya. Selain hal tersebut, prestasi yang dicapai oleh organisasi dapat menjadi bahan evaluasi untuk lebih meningkatkan kinerja anggota anggotanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Artinya, kinerja akan tercapai apabila semua anggotanya melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dan relevan dengan tujuan atau program kerja organisasi.

## **KEPUSTAKAAN**

Agung Rai, I. G. (2008). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Salemba Empat.

Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Publishing.

- Budiman, S., Yelicia, & Siswanto, K. (2021). Model Kepemimpinan Yesus Dalam Injil Yohanes Sebagai Teladan Bagi Kepemimpinan Kristen di Gereja Lokal. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat*, 2(1), Article 1. <https://kinaa.iakn-toraja.ac.id/index.php/ojsdatakinaa/article/view/29>
- Eddie, G. (2010). *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang*. BPK.
- Erika, R., R. B. A., Darwin, L., Sukarman, P., H, A. M., Marto, S., & Dkk. (2022). *Manajemen Kinerja SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Hengky, S., Nenny, S., Unang, H., Marthinus, I., S, P. G., & dkk. (2022). *Teori Organisasi Dan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Herujito, Y. M. (2001). *Dasar dasar Manajemen*. Grasindo.
- Indrasari, M. (2019). *Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan*. Unitomo Press.
- Iskandar, I., & Mustakim, M. (2021). Menerapkan Etika Dan Etos Kepemimpinan Yesus Kristus Yang Aktual Dalam Organisasi Gereja. *Jurnal Kala Nea*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.61295/kalanea.v2i2.116>
- Lamb, J. (2018). *Integritas*. Perkantas-Divisi Literatur.
- Pardede, R., & Manurung, R. (2014). *Analisis Jalur*. Rhineka Cipta.
- Paulus, S. R., Binilang, B. B., & Selanno, S. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Melayani. *Jurnal Ilmiah Wahana ...*
- Pelmelay, E., & Pelmelay, A. (2021). Model Kepemimpinan Daud dan Implikasinya Bagi Kepemimpinan Masa Kini. *Jurnal Kala Nea*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.61295/kalanea.v2i2.113>
- Sintaasih, D. K. (2020). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 9, No. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p06>
- Sri Astarini, K. N., & Mudiarta Utama, I. W. (n.d.). Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9(No.4). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p10>
- Steven Jordan G, O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Sumber Teknik Semarang. *Agora*, 6(2).
- STT Jaffray, T. D. (2016). *Metodologi Penelitian Pendidikan Teologi*.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.
- Suryani, & Hendrayadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.