

**Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Majelis
Jemaat Gereja Manunggal Palu**

*The Influence Of Servant Leadership And Organizational Commitment On The Performance Of
The Palu Manunggal Church Congregation Assembly*

Yuliana Natalia Tinuwo¹, Nurhadi², M. Risal²

nataliatinuwo02@gmail.com

¹ Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

² Dosen Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan pelayan dan komitmen organisasi secara bersamaan pada kinerja Majelis Kongregasional Gereja Manunggal Palu. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 100 orang. Metode analitik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pelayan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja jemaat Gereja Manunggalpalu. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja. Cinta dan perawatan dari kepemimpinan akan meningkatkan kinerja bawahan karena bawahan akan merasa lebih dihargai oleh kepemimpinan. Komitmen dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang dekat dan saling terikat, karena perilaku jemaat, seperti komitmen organisasi, akan memiliki pengaruh pada individu untuk mengidentifikasi, berpartisipasi dalam gereja dan berkorban untuk tujuan organisasi. Kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja jemaat Gereja Manunggalpalu. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan mampu meningkatkan kinerja. Para pemimpin pelayan memiliki tanggung jawab untuk melayani. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja jemaat Gereja Manunggalpalu. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan Dewan Kongregasional, terutama kinerja Dewan Kongregasional sehingga meningkatkan lebih dari standar yang ditetapkan oleh Gereja.

Kata Kunci: *Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of Servant Leadership and Organizational Commitment simultaneously on the performance of the GEREJA MANUNGGAL PALU congregational assembly. This type of research is associative research. The number of samples used was 100 people. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that servant leadership and organizational commitment have a significant effect on the performance of the Gereja ManunggalPalu congregation. This shows that servant leadership and organizational commitment can improve performance. Love and care from the leadership will improve the performance of subordinates because subordinates will feel more appreciated by the leadership. Organizational commitment and performance have a close, mutually bound relationship, because the behavior of the congregation, such as organizational commitment, will have an influence on individuals to identify with, participate in the church and sacrifice for organizational goals. Servant leadership has a significant influence on the performance of the Gereja ManunggalPalu congregation. This shows that servant leadership is able to improve performance. Servant leaders have a responsibility to serve. Organizational commitment has a

significant effect on the performance of the Gereja Manunggal Palu congregation. This shows that organizational commitment is able to improve performance. Work organizational commitment is very necessary in developing the skills of the congregational council, especially the performance of the congregational council so that it improves more than the standards set by the church

Keywords: Servant Leadership, Organizational Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Gereja adalah Tubuh Kristus yang merupakan wujud persekutuan orang-orang percaya kepada Allah Bapa Yang Maha Kuasa pencipta alam semesta dengan segala isinya, yang datang ke dalam dunia di dalam diri dan Karya Yesus Kristus Putra Tunggal-Nya untuk menebus dosa isi dunia, dan yang di dalam RohNya tetap setia memelihara ciptaan serta umat tebusan-Nya itu. Karena itu gereja adalah Umat Allah yang dibentuk dan dibangun oleh Dia di atas satu-satunya dasar yakni Yesus Kristus melalui pekerjaan Roh Kudus, sesuai dengan kesaksian Alkitab Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru.

Ketua jemaat yang bijaksana dan baik haruslah memperhatikan gairah pelayanan dalam semua sektor pelayanan mulai dari pelayanan gerejawi umum sampai kepada pelayanan anak-anak. Tentunya seorang ketua jemaat haruslah mampu untuk mengelola, dan mengarahkan pelayanan yang baik bagi majelis jemaat sehingga tujuan pelayanan itu tercapai.

Sumberdaya manusia yang berkualitas dalam segi pelayanan serta memiliki kinerja yang baik perlu adanya sosok pemimpin yang mampu mempengaruhi segala hal yang terjadi di dalam gereja. Ini semua dapat terjadi apabila seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mengorganisir dan berkoordinasi dengan seluruh majelis agar peningkatan kinerja dan pelayanan lebih maju. Seorang pemimpin dituntut agar dapat membina anggotanya untuk selalu sedia dan bersiap terhadap segala perubahan yang terjadi kedepannya, begitupula dengan Gereja seorang Ketua Jemaat dituntut untuk mampu membawa seluruh anggota jemaat untuk setia, siap dan selalu sedia apabila terjadi perubahan didalam tubuh gereja itu sendiri.

Majelis Jemaat ini memiliki tugas untuk melayani di gereja dan jemaat serta sebagai pendamping dari Pendeta untuk melaksanakan pekerjaan pelayanannya. Setiap majelis gereja ini dipilih langsung oleh anggota jemaat, sehingga diharapkan majelis gereja ini memiliki

sikap serta nilai – nilai kepemimpinan dan komitmen kerja dalam memimpin jemaat gereja dan juga memimpin dalam pelayanan.

Eksistensi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau organisasi memegang sebuah peranan yang penting. Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki potensi untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi sumber daya manusia yang harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan maksimal dan menghasilkan output yang optimal. Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja anggotanya. Sumber daya manusia merupakan sebuah kajian ilmu yang dipelajari dalam ilmu ekonomi tepatnya di dalam ekonomi manajemen.

Dalam ilmu ekonomi manajemen terdapat banyak konsep tentang manajemen sumber daya manusia, dimana dalam konsep-konsep ini dijabarkan tentang apa itu manajemen sumber daya manusia. Menurut Gary Dessler manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dalam pra penelitian serta data yang diberikan oleh Sekretaris dan Wakil Bendahara jemaat Gereja Manunggal Palu yaitu Penatua. Ferry A.J Karwur dan Penatua Yulin Wanihi, ada kecenderungan kinerja Majelis Jemaat Gereja Manunggal Palu sangat dipengaruhi oleh pimpinan yang mampu memahami anggotanya atau dengan kata lain Ketua jemaat bersama-sama bekerja demi kepentingan pelayanan yang ada di Jemaat Gereja Manunggal Palu.

Namun tidak semua majelis jemaat bekerja sesuai dengan fungsinya, dan terkadang terjadi kemunduran kinerja yang disebabkan oleh banyak faktor. Contoh faktor yang membuat terjadinya kemunduran kinerja ini dikarenakan para majelis memiliki pekerjaan pokok sehingga mereka harus membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab pelayanan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, oleh karena penelitian ini berusaha menjabarkan hasil-hasil penelitian dari pengaruh variabel independen (X), yaitu *servant leadership* dan komitmen organisasi sedangkan (Y), yaitu kinerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jemaat Gereja Manunggal yang berjumlah 469 kepala keluarga. Sampel yang digunakan

sebanyak 100 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dimana analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor. Penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *Servant leadership* dan Komitmen organisasi terhadap kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu.

Hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS for Windows 20.0* sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Depend	
		Koefisien Regresi	Sig t
1.	Konstanta	0,261	
2.	<i>Servant leadership</i> (X ₁)	0,105	0,006
3.	Komitmen organisasi (X ₂)	0,330	0,001
	<i>Multiple R.</i>	= 0,736	<i>Sig. F</i> = 0,000
	<i>R. Square</i>	= 0,531	
	<i>Adjusted R. Square</i>	= 0,494	
	<i>a</i>	= 0,05	

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel diatas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,261 + 0,105X_1 + 0,330X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu *Servant leadership* dan Komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu.

Nilai konstanta a sebesar 0,261 menunjukkan nilai kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu apabila variabel independen yaitu *Servant leadership* dan Komitmen organisasi bernilai konstan. Hal ini berarti jika diasumsikan *Servant leadership* dan Komitmen organisasi

tidak berubah/konstan (X=0) maka kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu adalah sebesar 0,261.

Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,105 menunjukkan bahwa jika *Servant leadership* meningkat, maka kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu akan mengalami peningkatan besar 0,105.

Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,330 menunjukkan bahwa jika Komitmen organisasi meningkat maka kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu akan mengalami peningkatan sebesar 0,330.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan kedua variabel independen

yang diteliti terhadap kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (Multiple R), yaitu sebesar 0,736. Bila nilai ini dikonfirmasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa nilai ini menunjukkan bahwa *Servant leadership* dan Komitmen organisasi memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dengan kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F

Uji Serempak (Uji F) bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang diteliti secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai signifikansi.

Dalam tabel regresi linier berganda diatas nampak bahwa nilai $\text{sig F} = 0,000 < \alpha 0,005$. Perbandingan ini menunjukkan bahwa *Servant leadership* dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu.

Hasil Uji t

1. Pengaruh *Servant leadership*(X₁) Terhadap Kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palumajelis jemaat Gereja Manunggal Palu.

Nilai sig. t adalah 0,006 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. (0,006 < 0,05). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu.

2. Pengaruh Komitmen organisasi (X₂) Terhadap Kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palumajelis jemaat Gereja Manunggal Palu.

Nilai sig. t adalah 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. (0,001 < 0,05). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu.

Koefisien Determinasi

Adapun nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,531. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan *Servant leadership* dan Komitmen organisasi dapat mempengaruhi 53,1% kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu. Adapun sisanya yang sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini sehingga tidak diteliti seperti lingkungan kerja, motivasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Servant leadership* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *servant leadership* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan *servant leadership* dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya. Pimpinan yang peduli terhadap bawahannya akan sangat dihargai oleh bawahannya. Pimpinan yang rendah hati akan lebih disegani oleh bawahan. Pimpinan tidak mengungkit kebaikannya, namun bawahan yang menilai bahwa pimpinannya itu sangat baik dan bijaksana. Hal tersebut dirasa lebih terhormat dan mampu menjaga kewibawaan pimpinan. Selanjutnya, kasih sayang dan kepedulian dari pimpinan Majelis jemaat Gereja Manunggal Palu akan meningkatkan kinerja para bawahan karena bawahan akan merasa lebih dihargai oleh pimpinan dan secara tidak langsung akan menjalankan apa yang diminta.

Komitmen organisasi dan kinerja memiliki hubungan erat yang saling terikat, karena perilaku majelis jemaat, seperti komitmen organisasional akan memberikan pengaruh terhadap individu untuk mengidentifikasi, terjun dalam gereja dan berkorban untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah ukuran keinginan majelis jemaat Gereja Manunggal Palu untuk selalu dalam gereja saat ini atau masa depan, selalu menggambarkan keyakinan majelis jemaat Gereja Manunggal Palu terhadap misi dan tujuan perusahaan, keinginan memajukan usaha dalam menyelesaikan, dan intensitas majelis jemaat melanjutkan bekerja disana. Hal ini dipertegas oleh Newstrom (2011) bahwa komitmen organisasional atau loyalitas majelis jemaat merupakan tingkat seorang majelis jemaat menggambarkan dengan organisasi dan ingin berkembang di gereja serta berpartisipasi di dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang lemah cenderung menimbulkan majelis jemaat Gereja Manunggal Palu tersebut memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain, sehingga majelis jemaat Gereja Manunggal Palu ingin keluar dari tempat ia bekerja. Kinerja salah satunya dipengaruhi oleh komitmen organisasional, karena komitmen organisasional yang tinggi di dalam diri majelis jemaat Gereja Manunggal Palu akan bekerja lebih baik di dalam gereja sehingga mampu bekerjasama dengan baik dan nyaman dengan rekan kerja. perlunya komitmen organisasi yang tinggi di antara majelis jemaat Gereja Manunggal Palu agar berhasil dalam bekerja menumbuhkan kepuasan dalam diri majelis jemaat Gereja Manunggal Palu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aji dan Palupiningdyah (2015) yang menyatakan bahwa *servant leadership* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Kinerja Majelis Jemaat Gereja Manunggal Palu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan *servant leadership* mampu meningkatkan kinerja. Kepemimpinan yang melayani adalah suatu kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani (Autry, 1977; dalam Greenleaf, 2002). *Servant leaders* memiliki hati hamba. Ketika pemimpin menegur, maka pemimpin akan melakukan dengan cara pendekatan dan penyelesaian dengan damai, serta tidak memaksakan kehendaknya pada orang lain. Drury (2004; dalam Washington, dkk. 2007) menyatakan bahwa *servant leadership* berhubungan dengan kepuasan majelis jemaat, sehingga kepuasan erat kaitannya dengan *servant leadership*. *Servant leaders* mempunyai tanggung jawab untuk melayani kepentingan pengikut agar mereka menjadi lebih sejahtera, sebaliknya para pengikut memiliki komitmen penuh dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan keberhasilan pemimpin. Hal ini yang membuat keduanya saling berhubungan satu sama lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asriadi (2019), dan Fadhil Purnama (2019) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Majelis Jemaat Gereja Manunggal Palu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi kerja sangat diperlukan dalam

mengembangkan ketrampilan dari majelis jemaat, terutama dari kinerjamajelis jemaat agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh gereja. Menurut Simamora (1999:342), melalui Komitmen organisasi dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerjamajelis jemaat pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Komitmen organisasi biasanya untuk membantu majelis jemaat mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

Komitmen organisasi majelis pada suatu gereja atau lembaga keagamaan dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan gereja tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas. Kinerja majelis sangat penting karena menyumbang keberhasilan gereja secara organisasi, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan proses dan pelayanan yang berkualitas, dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Disamping itu komitmen majelis sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja.

Komitmen berarti bertanggung jawab atas apa yang diucapkan-Nya dan tugas yang diberikan. Jika dikaitkan dengan janji dalam pelayanan, dan menjadi pelayan khusus akan menuntut untuk tetap konsisten dalam menjalankan periodesisasi sampai selesai. Konsekuensinya yaitu menyediakan waktu dan tenaga untuk pelayanan. Jadi ketika Seseorang menyatakan komitmen dengan sesuatu, maka sesungguh-Nya sedang menyatakan diri setia dengan satu hal. Selain komitmen yang ada pada seorang pelayan, Setiap penatua dia ken juga menerima dan menjalankan tugas sebagai gemabala, penasihat, dan pelayan dapat menunjukkan sikap karakteristik Yesus Kristus dalam diri-Nya. Sehingga Ada beberapa contoh karakter dari Tuhan Yesus yang dapat dijadikan teladan oleh seorang presbiter dalam segala situasi di jemaat sebagai berikut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sapitri (2016) dan Kristanty Nadapap (2017) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari hasil dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Servant leadership* dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja majelis jemaat Gereja Manunggal Palu. Hal ini menunjukkan *servant leadership* dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja. Kasih sayang dan kepedulian dari pimpinan akan meningkatkan kinerja para bawahan karena bawahan akan merasa lebih dihargai oleh pimpinan Komitmen organisasi dan kinerja memiliki hubungan erat yang saling terikat, karena perilaku majelis jemaat, seperti komitmen organisasional akan memberikan pengaruh terhadap individu untuk mengidentifikasi, terjun dalam gereja dan berkorban untuk tujuan organisasi.
2. *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja majelis jemaat Gereja Manunggal Palu. Hal ini menunjukkan *servant leadership* mampu meningkatkan kinerja. *Servant leaders* mempunyai tanggung jawab untuk melayani.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerjamajelis jemaat Gereja Manunggal Palu. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari majelis jemaat, terutama dari kinerjamajelis jemaat agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh gereja.

SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Majelis jemaat Gereja Manunggal Palu hendaknya dapat mengakomodir kebutuhan jemaat.
2. Majelis jemaat Gereja Manunggal Palu hendaknya menunjukkan perasaan senang dalam memberikan pelayanan
3. Majelis jemaat Gereja Manunggal Palu memiliki inisiatif dalam melakukan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Majelis jemaat dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening pada Majelis jemaat PT. Inti Roda Makmur Persada Tbk, Tanggerang. 2015.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Barbuto, J.E dan Wheeler D. W. (2006). "Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership" *Jurnal of Group & Organization Management*. Vol. 31. No.3
- Burso, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenandamedia Group.
- Byars, Lyold dan Leslie, W. Rue (2008). *Human Resources Management*. The McGraw Hall Companies inc, New York
- Fadhil Purnama 2019. Pengaruh *Servant Leadership* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Majelis jemaat Pada PT Taspen (PERSERO) Cabang Palu. 2019.
- Greenleaf, R.K. 2002. *Servant Leadership: A Journey into the nature of legitimate power and greatness* (L.C. Spears, Ed) (25th Aniversary Edition). Paulist Press.
[https://en.wikipedia.org/wiki/Robert K._Greenleaf](https://en.wikipedia.org/wiki/Robert_K._Greenleaf). Diakses 10 September 2022
- Ghozali, I. (2009). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan Program Ibm SPSS 21. Cetakan kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Guritno, Bambang dan Waridin 2005. Pengaruh Persepsi Majelis jemaat Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kinerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol 1 No.1
- Hakim, Abdul . 2006, Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Majelis jemaat Gereja Manunggal Palu Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah
- Husnnan, H. R. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Juliandi, A. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Medan: Media Inn.
- Kristanty Nadapap. (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Majelis jemaat Pada PT. Mitra Permata Sari .*Skripsi SI*
- Mangkuprawira, Sjafri, dan Hubeis, Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Ciawi-Bogor
- Mardalis. 2004. *Metodologi Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Pabundu, Tika Moh. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. PT Bumi Aksara, Jakarta

- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rangkuti, Freddy. (2006). Analisis SWOT Membedah Teknik Kasus Bisnis, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Robert P. Neuschel. 2008 *The Servant Leader* "Pemimpin Yang Melayani" Mengolah Kekuatan Orang-Orang Anda. Jakarta: Akademia
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Gereja, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Majelis jemaatGereja Listrik Negara Area Pekanbaru.
- Situmorang, S. H. (2012). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis.* Medan : USU Press
- Soekidjan. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta: PT. Gramedia.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan*
- Dalam Konteks Organisasi Publik.*
Graha Ilmu, Yogyakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat, Jakarta
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan.* Penerbit Unpad Press, Bandung