

**PENELITIAN BERSAMA DOSEN & MAHASISWA**  
**EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN YANG MEMBERDAYAKAN**  
**DALAM MENINGKATKAN PERTUMBUHAN GEREJA DI**  
**GEREJA JKI MARANATHA UANGARAN**



Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Teologi Kristus Alfa Omega Semarang  
Untuk Memenuhi Tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi Dosen Secara  
Khusus dalam Bidang Penelitian

Oleh:

1. Dr. Gidion, M.Th (Ketua/Dosen)
2. Sugeng Budi, M.Th (Anggota/Dosen)
3. Kurniawati Sartin Kela (Anggota/Dosen)
4. Yustina Rambu Ana Amah (Anggota/Dosen)

**SEKOLAH TINGGI TEOLOGI KRISTUS ALFA OMEGA**  
**SEMARANG**  
**2019**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga kami dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja masa kini” Adapun tujuan dari penulisan Skripsi penelitian ini adalah Menemukan pola kepemimpinan yang memberdayakan yang paling efektif dalam meningkatkan pertumbuhan gereja.

Dalam skripsi ini kami membahas tentang model kepemimpinan efektif yang memberdayakan yang mempengaruhi pertumbuhan gereja. Kepemimpinan yang memberdayakan sangat mempengaruhi pertumbuhan suatu gereja, Kepemimpinan yang memberdayakan ialah suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan mengembangkan potensi rohani dari anggota-anggotanya. Kepemimpinan yang memberdayakan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama.

Kami berharap melalui penelitian ini memberi pemahaman yang benar tentang kepemimpinan yang memberdayakan yang mempengaruhi pertumbuhan gereja. Sebagai seorang pemimpin gereja, memperlengkapi dan mengembangkan potensi rohani yang dimiliki oleh jemaat harus menjadi perhatian demi mencapai tujuan bersama.

## ABSTRAKSI

Judul Penelitian: Efektifitas Kepemimpinan Yang Memberdayakan  
Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Gereja Di Gereja  
Jki Maranatha Ungaran

Musa adalah pemimpin yang baik, namun secara de facto dirinyalah yang menjadikan Israel tidak bergerak secepat yang diinginkan. Ia tidak membuat suatu budaya kerja yang mendorong gerak yang kuat dengan memberdayakan pengikutnya. Ia menjadi pusat dinamika komunitasnya. Akibatnya, kekuatan dari komunitasnya ditentukan oleh kekuatannya sendiri, sedangkan potensi-potensi orang lain yang Tuhan letakkan di sekitarnya, terbengkalai (Kel. 18:17-18). Namun setelah Musa melakukan pemberdayaan, pekerjaan lebih mudah dan lebih efektif (Kel. 18:21-23). Pemimpin yang bekerjakeras sendiri dan tidak melakukan pemberdayaan akan memperlambat langkah organisasi berkembang. Gereja JKI Maranatha Ungaran sebenarnya telah menerapkan pola kepemimpinan yang memberdayakan, namun dirasa belum cukup maksimal. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran.

Studi deskriptif adalah salah satu jenis penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data angka. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang telah lalu. Jenis penelitian studi deskriptif digunakan untuk mencari nilai seberapa efektif kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran.

Berdasarkan perbandingan nilai  $\mu_0$  (210) dengan nilai rata-rata empiris (261,07), diperoleh bahwa nilai yang rata-rata empiris (261,07) lebih besar dari nilai (210), maka hipotesis yang berbunyi Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja adalah cukup atau sama dengan 60% ditolak. Berdasarkan penghitungan sebenarnya terhadap nilai efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran, diperoleh nilai variable sebesar adalah 74,5% atau dapat diinterpretasikan efektif (61-80)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
ABSTRAKSI .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	10
C. BATASAN MASALAH .....	12
D. RUMUSAN MASALAH .....	13
E. TUJUAN PENELITIAN .....	15
F. MANFAAT PENELITIAN.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
A. KAJIAN TEORI.....	18
1. Pengertian Kepemimpinan yang Memberdayakan.....	18
2. Filosofi Kepemimpinan yang Memberdayakan .....	21
3. Manajemen Sumber Daya Manusia Gereja.....	24
4. Kaderisasi Pelayan.....	35
5. Manajemen Kepemimpinan Gereja.....	44
B. KERANGKA BERPIKIR .....	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	54
A. METODE PENELITIAN .....	54
B. POPULASI DAN SAMPEL .....	56
C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	58
D. INSTRUMEN PENELITIAN .....	59
E. TEKNIK ANALISIS DATA.....	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	73
A. LAPORAN KARAKTERISTIK RESPONDEN PENELITIAN ....	73
B. DESKRIPSI DATA.....	76
C. UJI PERSYARATAN ANALISIS .....	105
D. UJI HIPOTESIS .....	107

E. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	109
BAB V KESIMPULAN.....	112
A. KESIMPULAN.....	112
B. SARAN DAN REKOMENDASI.....	113
DAFTAR PUSTAKA.....	114

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dijelaskan apa yang menjadi latar belakang penulisan skripsi, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, penjelasan istilah, hipotesis dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan metode penelitian. Adapun judul dalam penelitian adalah Studi kasus Efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan yang mempengaruhi pertumbuhan gereja masa kini.

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Kepemimpinan berbicara mengenai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin mempunyai kemampuan membimbing, mengayomi, dan keteladan. John Maxwell dalam bukunya yang berjudul *Developing the leader within You*, menguraikan tingkat kepemimpinan yang berpengaruh, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan, salah satunya ialah Pengembangan manusia.

Pada tingkat ini pemimpin menghabiskan waktu seumur hidup untuk mengembangkan orang lain hingga ke potensi mereka yang paling tertinggi, kepemimpinan yang memberdayakan mampu membantu orang lain meraih potensi. Para pemimpin menjadi besar bukan karena kekuasaan, melainkan karena kemampuan memberdayakan orang lain. mengembangkan orang lain berarti menggunakan posisi, relasi dan produktivitas untuk berinvestasi hingga para pengikut menjadi pemimpin. Mengembangkan manusia perlu waktu, pada dasarnya setiap individu mempunyai kemampuan. pemimpin harus membantu

orang lain menemukan kemampuan dan mengembangkan potensi yang besar yang dimiliki oleh orang lain. Robert Halt berkata, “Ada sesuatu yang jauh lebih jarang, sesuatu yang lebih langka dari kemampuan. Itu adalah kemampuan untuk mengenal kemampuan.”<sup>1</sup>

Seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian mengembangkan potensi orang lain.<sup>2</sup> Kemampuan memimpin dengan penuh rasa hormat, menciptakan menyenangkan dan produktif memberi pengaruh besar dalam diri orang lain. Menciptakan kesempatan yang tidak diciptakan oleh para pemimpin yang lain ialah para pemimpin yang ada di level ini. Orang-orang mengikuti karena jati diri dan apa yang mereka wakili.

Seorang pemimpin tidak hanya menggunakan otoritasnya untuk mengatur dan mempengaruhi orang lain, tetapi juga menggunakan otoritasnya untuk memberdayakan. Kata “memberdayakan merupakan terjemahan dari kata “*empower*”. Menurut kamus Webster dan Oxford English Dictionary, kata “*empower*” mengandung dua arti, yaitu “*to give power or authority to*” yang dapat diartikan sebagai memberi kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas ke pihak lain, dan “*to give ability to or enable*” yang artinya upaya untuk member kemampuan atau kedayaan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>John C. Maxwell, *Mengembangkan kepemimpinan dalam diri Anda*, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1995), 137.

<sup>2</sup>John C. Maxwell dan Jim Dornan, *Becoming a person of influence*, (Jakarta: Harvest Publication House, 2007), 4-5.

<sup>3</sup>Agus Sachari, *Budaya Visual Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 2007), 36-37.

Kepemimpinan yang memberdayakan ialah kemampuan mengeksplorasi secara optimal potensinya sebagai seorang pemimpi yang memiliki komitmen serta mengarahkan orang yang dipimpinnya dengan visi yang jelas serta memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan yang dipimpin. Kepemimpinan yang memberdayakan mempunyai kemampuan serta kesiapan menerima perbedaan dan mentransformasi perbedaan tersebut menjadi kekayaan yang berpotensi. Pemberdayaan adalah usaha untuk membuat manusia menjadi berdaya, memiliki kekuatan untuk dapat melakukan sesuatu dan lebih jauh lagi untuk mengungkapkan aneka potensi yang ada dalam diri mereka.

kepemimpinan yang memberdayakan memiliki ciri-ciri sebagai berikut sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan transformasi. Kepemimpinan transformasi adalah suatu proses mengubah kesadaran serta menjadikan orang lain berharga dan mengembangkan potensi yang ada. Kepemimpinan yang mentransformasi dapat diukur dalam hubungannya yang efektif antara pemimpin dan pengikutnya.<sup>4</sup> Seorang pemimpin yang mentransformasi mempunyai kemampuan menciptakan sebuah perubahan dan cara pandang yang berbeda untuk menjadikan orang lain berfungsi untuk mencapai tujuan bersama, serta mampu meningkatkan derajat kesadaran tujuan dan mendorong orang lain memiliki keinginan mencapai tujuan bersama.

Tichy Devana menganalisis bahwa Kepemimpinan transformasi Mengarahkan pengikutnya kearah moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. fokus utama dari pemimpin yang mentransformasi ialah kepentingan organisasi yang

---

<sup>4</sup> Pramudianto, *I'm a Coach*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 32.

utama dan melakukan sesuatu melampaui harapan yang ditetapkan bersama. Kepemimpinan Transformasi terdiri atas beberapa komponenen yaitu, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulus intelektual, dan perhatian individu.<sup>5</sup>

Gereja yang bertumbuh adalah gereja yang memiliki stuktur organisasi yang efektif. Pertumbuhan sebuah gereja didominasi oleh seorang pemimpin yang mampu mengembangkan kepemimpinan yang memberdayakan atau kepemimpinan yang mentransformasi serta melahirkan pemimpin-pemimpin yang baru. Kepemimpinan transformasi merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan individu, kelompok dan organisasi dengan cara mentransformasi paradigma dan nilai-nilai organisasi menuju kemandirian. Untuk mentransformasi paradigma dan nilai-nilai tersebut diperlukan pemimpin yang teladan dan mampu membangun optimisme dan percaya diri para pengikutnya.<sup>6</sup> Kualitas dari seorang pemimpin diukur dari kualitas yang dimiliki para pengikutnya. Sebab kualitas seorang pengikut mencerminkan kualitas pemimpinnya pula. Kepemimpinan dirancang secara jelas dengan istilah “tata pengembalaan yang mengikut sertakan, mengembangkan dan memberdayakan seluruh jemaat, dan kerjasama dengan siapapun yang berkehendak baik. Pola kepemimpinan atau tata pengembalaan yang mengikut sertakan mengembangkan dan memberdayakan seluruh jemaat.

---

<sup>5</sup> Pramudianto, 33.

<sup>6</sup> <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/20485-kepemimpinan-transformasi-gaya-kepemimpinan-masa-depan>.

Kedua, melipatgandakan. Pemimpin ialah Membantu orang memberi pengaruh positif kepada orang lain. Legendaris bisbol, Jeckkie Robinson, mengemukakan, “Hidup tidaklah berarti jika tidak berdampak pada orang lain.”. Tingkat tertinggi yang dapat dimiliki oleh seorang pemimpin ialah pelipatgandaan, kemampuan mempengaruhi individu sampai ia mampu mempengaruhi orang lain.<sup>7</sup>

Pelipatgandaan adalah gagasan Allah, dan Ia menghendaki hal itu terjadi. Dalam kejadian 1:28, Allah berfirman kepada manusia pertama, “Beranak cuculah dan bertambah banyaklah.” Allah menghendaki terjadinya pelipatgandaan dalam hal kekuasaan ini bumi berarti berbicara tentang kepemimpinan yang melipatgandakan. Dalam perumpamaan tentang penabur (Matius 13:8) Yesus berkata, “dan sebagian jatuh ditanah yang baik lalu berbuah ada yang seratus kali lipat, ada yang enam puluh kali lipat, ada yang tiga puluh kali lipat.” Yesus menghendaki adanya pelipatgandaan, dalam kepemimpinan juga harus ada pelipatgandaan pemimpin. Yesus pernah berkata kepada murid-murid-Nya, “Akulah yang memilih kamu. Dan Aku telah menetapkan kamu, supaya kamu pergi dan menghasilkan buah dan buahmu itu tetap” (Yoh.15:16). Hak ini menggambarkan satu kondisi bahwa Seorang pemimpin harus melahirkan pemimpin yang baru.

---

<sup>7</sup> John C. Maxwell dan Jim Dornan, *Becoming a person of influence*, (Jakarta: Harvest Publication House, 2007), 4-5.

Yesus melakukan kepemimpinan yang melipatgandakan pemimpin, dengan cara Yesus menginvestasikan diri-Nya dalam diri Para murid, yang menjadikan mereka luar biasa.<sup>8</sup> Dalam Matius 28:19, Amanat terakhir-Nya kepada para murid, “Jadikanlah segala bangsa muridku”. Dalam dokumen gereja mula-mula menunjukkan hal itu benar-benar terjadi, Firman Allah semakin tersebar dan jumlah murid di Yerusalem bertambah. Pelipatgandaan seperti inilah yang diharapkan oleh Yesus supaya semakin banyak orang yang mendengar Firman. Tujuan kenapa harus melipatgandakan pemimpin ialah untuk mencapai memenuhi amanat agung supaya Gereja Tuhan bergerak bersama-sama untuk melakukan terobosan yang baru dan menghasilkan pemimpin-pemimpin yang baru.

Untuk mencapai pertumbuhan gereja perlu memaksimalkan potensi orang yang dipimpin, hal itulah yang membuat Yesus menginvestasikan waktunya untuk membentuk para murid menjadi pemimpin yang juga mampu melahirkan pemimpin yang baru.<sup>9</sup> Karena Para pemimpin yang kuat adalah para pelatih yang kuat. mengembangkan kecakapan-kecakapan kemampuan serta mendorong orang lain untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.<sup>10</sup>

Ketiga, visioner. Kepemimpinan yang visioner ialah kepemimpinan yang mengarahkan dan membantu orang lain untuk mencapai visi yang Allah kehendaki bagi orang tersebut. Kepemimpinan yang dikembangkan menurut Mgr.

---

<sup>8</sup> Bobby Harrington & Josh Patrick, *Panduan pembuat pemuridan*, 212.

<sup>9</sup> Avary T. Willis JR. & Mark Snowden, *Truth that Sticks*, (Yogyakarta: Katalis, 2017), 231-232.

<sup>10</sup> Jim Clemmer, *Sang pemimpin*, (Yogyakarta: Kanisius, 2009), 223.

Ignatius Suharyo adalah kepemimpinan yang membawa hidup supaya “mereka mempunyai hidup, dan mempunyainya dalam segala kelimpahan” (Yohanes 10:10b). Model kepemimpinan tersebut muncul dua pemahaman dasar yang dikembangkan yaitu, pola relasi yang diagonal dan meneladan sosok pemimpin yang visioner seperti Barnabas, ia menerima visi dari Tuhan untuk satu tugas yaitu memberitakan Injil (Kisah Para Rasul 13:1-5). Seorang pemimpin gereja menyediakan ruang bagi umat Allah untuk mengambil bagian serta terlibat aktif dalam membangun satu jemaat yang kuat, karena dalam kepemimpinan tersebut bukan kehendak pemimpin yang penting tetapi kehendak Tuhan.

Mgr, Ignatius Suharyo mengatakan kepemimpinan yang memberdayakan ialah kepemimpinan yang menerima, mengakui dan sedia berbagi karunia Roh Kudus yang akan menggerakkan orang untuk membangun hidup bersama, berjuang bersama untuk mencapai satu visi. Karunia Roh Kudus perlu untuk mencapai satu pertumbuhan gereja, karena itu gereja yang bertumbuh ialah gereja yang melibatkan Roh Kudus dan karunia-karunia Roh Kudus.<sup>11</sup>

Tuhan Yesus Dalam kepemimpinannya memilih dua belas orang murid untuk menjadikan mereka pemimpin yang dipenuhi oleh Roh Kudus, Yesus melatih murid-muridNya menjadi pemimpin, setelah itu Yesus memerintahkan mereka untuk menjadikan orang murid (Matius 28:19-20). Jonh Maxwell mengatakan dalam hukum kepemimpinan “Potensi seorang pemimpin ditentukan oleh mereka yang paling dekat dengannya”. Tuhan Yesus memberikan contoh

---

<sup>11</sup>Y. Gunawan, Pr, *Belajar kepemimpinan*, (Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2013), 179.

dalam mengembangkan pemimpin ialah banyak menghabiskan waktunya bersama murid-muridNya, Ia mengajari mereka bagaimana menjadi pemimpin yang mampu melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh Bapa, melatih mereka untuk hidup sebagai pemimpin-pemimpin gereja yang dipenuhi oleh Roh Kudus.

Yesus Secara Konsisten mengembangkan potensi yang dimiliki oleh para muridNya untuk menuju Visi Ilahi bagi pekerjaan Allah. Salah satu contohnya Yesus mengubah nama Simon menjadi Petrus, yang berarti batu karang yang di atasnya Ia akan mendirikan gerejaNya. Dari seorang yang bernama Petrus mampu melahirkan pemimpin-pemimpin yang baru dan seorang Petrus yang terkenal sebagai seorang pengecut, ternyata mampu mengubah dan membaptis orang sebanyak tiga ribu jiwa dalam satu kali berbicara.<sup>12</sup> Karena kepemimpinan Yesus yang efektif dalam memilih, melatih serta mengubah pola pikir para muridNya, menjadikan mereka pemimpin Rohani yang Luar biasa.

Peranan kepemimpinan yang mememberdayakan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap pertumbuhan Gereja, Karena gereja yang bertumbuh secara efektif membutuhkan para pemimpin yang banyak dan bergerak secara bersama-sama untuk membangun Gereja menuju gereja yang bertumbuh. Pertumbuhan Gereja menurut C.A. Schwarz menekankan Proses pertumbuhan gereja secara alamiah. Menggunakan potensi yang ada merupakan rahasia dari pertumbuhan gereja.<sup>13</sup> Berdasarkan hasil penelitiannya pada sekitar 8000 Gereja

---

<sup>12</sup> Bill Hybels, *Courageous Leadership*, (Batam: Gospel Press 2004), 178.

<sup>13</sup>Pdt. Dr, Rijnardus A. van Kooij, dkk, *Menguak Fakta, menata karya nyata*, (Jakarta: Gunung Mulia, 2008), 23.

mengatakan, bahwa pemimpin-pemimpin dari Gereja yang bertumbuh berkonsentrasi pada pemberdayaan jemaat untuk dapat melayani.<sup>14</sup>

Masalah Pemberdayaan yang dapat di temukan dalam sistem kepemimpinan dalam gereja ialah: *Misuse*; salah menggunakan anggota, yaitu dengan mempekerjakan orang-orang yang tidak memenuhi syarat. *Disuse*; tidak digunakan, yaitu anggota yang tidak dilibatkan dalam pelayanan.

*Abuse*; menyalahgunakan, yaitu anggota yang memikul beban berlebihan.

Gereja bisa memiliki sistem kerja yang canggih, sarana dan prasarana yang hebat, dan kas gereja yang berlimpah, namun tanpa pemberdayaan sumber daya manusia, itu semua tidak akan berarti. Tanpa manusia yang kompeten dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan visi dari gereja, semua elemen kunci dari gereja menjadi tak berarti, bagaikan macan ompong yang tidak akan bertahan hidup lama di hutan belantara.

Mankunegara dalam bukunya mengatakan bahwa apabila kinerja anggota baik, maka akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja anggota kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja organisasi yang kurang baik juga.<sup>15</sup> Hal senada juga berlaku pada gereja, bahwa apabila kinerja para pelayan baik, maka akan menciptakan kinerja gereja yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja para pelayan kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja gereja yang kurang baik juga.

---

<sup>14</sup>Christian Schwarz, *Pertumbuhan Gereja Alamiah* (Jakarta: Metanoia, 1998), 22.

<sup>15</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), 67.

Tim EQUIP mengemukakan alasan mengapa pemimpin gereja gagal dalam memberdayakan orang lain? Pertama, Berpikir bahwa memperlengkapi orang lain itu adalah pekerjaan yang berat. Kedua, Merasa diri tidak aman atau citra diri yang rusak. Ketiga, Merasa bahwa mereka sendirilah yang memenuhi syarat untuk melakukan. Keempat, Tidak mempercayai orang tua. Kelima, Punya kebiasaan-kebiasaan buruk dan pandangan yang tidak alkitabiah, tidak mempercayai orang lain, tidak tahu bagaimana melatih orang lain.<sup>16</sup>

Musa adalah pemimpin yang baik, namun secara de facto dirinyalah yang menjadikan Israel tidak bergerak secepat yang diinginkan. Ia tidak membuat suatu budaya kerja yang mendorong gerak yang kuat dengan memberdayakan pengikutnya. Ia menjadi pusat dinamika komunitasnya. Akibatnya, kekuatan dari komunitasnya ditentukan oleh kekuatannya sendiri, sedangkan potensi-potensi orang lain yang Tuhan letakkan di sekitarnya, terbengkalai (Kel. 18:17-18). Namun setelah Musa melakukan pemberdayaan, pekerjaan lebih mudah dan lebih efektif (Kel. 18:21-23). Pemimpin yang bekerjakeras sendiri dan tidak melakukan pemberdayaan akan memperlambat langkah organisasi berkembang.

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Identifikasi masalah adalah salah satu langkah yang sangat diperlukan di dalam melakukan penelitian. Menurut Husaini “identifikasi masalah ialah suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah dimana suatu objek tertentu dalam

---

<sup>16</sup> John Maxwell & Tim EQUIP, *Million Leaders Mandate*, 15.

situasi tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah.”<sup>17</sup> Menurut Dr. Conny R. Setiawan “identifikasi masalah ialah tahap yang awal selalu diawali dengan pertanyaan Refleksi tentang isu-isu yang sedang kontroversial”.<sup>18</sup>

Adapun masalah-masalah yang dapat peneliti identifikasikan setelah memaparkan latar belakang masalah adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat keterbatasan kepemimpinan yang produktif dalam pekerjaan. Terbukti dalam buku yang ditulis oleh John C. Maxwell, *The five Levels of Leadership* “Kepemimpinan yang produktif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi mempunyai kemampuan menyelesaikan segalanya didasarkan pada hasil”.
2. Diduga kurang adanya pertumbuhan potensi dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Terbukti dalam buku yang ditulis oleh John Maxwell “Kepemimpinan yang berpengaruh mampu bertumbuh dan naik ke tingkat yang lebih tinggi saat mampu mengembangkan hubungan dengan orang lain”.
3. Diduga terdapat kelemahan dalam proses Kepemimpinan. Terbukti adanya keterbatasan Pemimpin dalam membimbing, menganyomi, dan menjadi teladan, terbukti dalam buku yang ditulis oleh John Maxwell *Developing the leader within You* “Kepemimpinan berbicara mengenai suatu proses

---

<sup>17</sup>Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 18.

<sup>18</sup> Prof. Dr. Conny R. Setiawan, *Metode penelitian kualitatif*, 98.

mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin mempunyai kemampuan membimbing, menganyomi, dan keteladan”.

4. Diduga terdapat keterbatasan Pemimpin dalam melipatgandakan dan member pengaruh positif kepada orang lain. Terbukti dalam buku yang ditulis oleh seorang Legendaris bisbol, Jeckkie Robinson, mengemukakan, “Hidup tidaklah berarti jika tidak berdampak pada orang lain.”.
5. Diduga efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran belum maksimal. Hal ini tampak dari kepemimpinan yang memberdayakan yang telah dilaksanakan dengan baik oleh pimpinan gereja, namun tidak berdampak signifikan terhadap pertumbuhan gereja.

### C. BATASAN MASALAH

Juliansyah Noor mengatakan dalam buku *Metode Penelitian* bahwa batasan masalah berarti membatasi ruang masalah yang telah teridentifikasi.<sup>19</sup> Dengan adanya batasan masalah maka penulis dapat mengidentifikasi faktor mana saja yang termasuk dan yang tidak termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian. Berdasarkan buku pedoman penelitian dan karya ilmiah Sekolah Tinggi Teologi Kristus Alfa Omega Semarang, batasan masalah adalah penetapan

---

<sup>19</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian – Skripsi, Tesis Disertasi & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 245

sejumlah masalah yang menjadi fokus penelitian.<sup>20</sup> Oleh karena itu berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dilakukan, maka peneliti memilih satu masalah yang akan diteliti masalah no 5 yaitu:

5. Diduga efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran belum maksimal. Hal ini tampak dari kepemimpinan yang memberdayakan yang telah dilaksanakan dengan baik oleh pimpinan gereja, namun tidak berdampak signifikan terhadap pertumbuhan gereja.

#### **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan batasan masalah penelitian yang telah ditetapkan di atas, maka selanjutnya batasan masalah tersebut dibentuk menjadi kalimat rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran?

#### **E. PENJELASAN ISTILAH**

Menurut Andreas B. Sobagyo bahwa “Pernyataan masalah perlu diikuti dengan penjelasan istilah, tetapi tidak semua istilah perlu dijelaskan sampai

---

<sup>20</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penelitiandan Karya Ilmiah* (Semarang: Lembaga Penelitian, Pengembangandan Pengabdian Masyarakat (LP3M) STT KAO Semarang, 2014), 26.

tingkat kejelasan yang sama.”<sup>21</sup> Berdasarkan judul ada beberapa istilah yang akan dijelaskan dibawah ini: Pertama, efektivitas merupakan kemampuan seseorang menjalankan tanggungjawab secara maksimal, tepat dan benar. Efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan seseorang dalam mencapai sasaran atau tujuan, atau tingkat pencapaian tujuan.<sup>22</sup>

Kedua, Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.<sup>23</sup> Ketiga, memberdayakan. Kepemimpinan yang memberdayakan ialah kemampuan mengeksplorasi secara optimal potensinya sebagai seorang pemimpin yang memiliki komitmen serta mengarahkan orang yang dipimpinnya dengan visi yang jelas serta memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan yang dipimpin. Kelima, Pertumbuhan gereja. “Pertumbuhan gereja” berarti segala sesuatu yang mencakup soal membawa orang-orang yang tidak memiliki hubungan pribadi dengan Yesus

---

<sup>21</sup>Andreas B. Sobagyo, *Pengantar Riset Kuantitatif & Kualitatif* (Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2004), 191.

<sup>22</sup>Roymond H. Simamora, *Buku Ajar Pendidikan dalam Keperawatan*, (Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2009), 31.

<sup>23</sup>Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2017), 13.

Kristus kedalam persekutuan dengan Dia dan membawa mereka menjadia anggota gereja yang bertanggungjawab.<sup>24</sup>

## F. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah jawaban yang ingin ditemukan dalam penelitian tersebut dan merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan keinginan peneliti untuk mencapai sesuatu dalam penelitiannya.<sup>25</sup> Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran.

## G. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian merupakan ungkapan pernyataan yang dapat menjelaskan keuntungan yang akan didapat oleh pihak-pihak terkait. Manfaat penelitian pada umumnya dibagi menjadi tiga bagian, yaitu kepentingan teoritis, kepentingan Praktis, dan metodologi.<sup>26</sup> Menurut Andreas B. Subagyo dalam buku “pengantar riset kuantitatif dan kualitatif” kepentingan teoritis merupakan sumbangan-sumbangan yang dapat diberikan pada dunia ilmu pengetahuan

---

<sup>24</sup>Peter Wagner, *Gereja Saudaradapat Bertumbuh*, (Jawa Timur: Yayasan Penerbit Gandum Mas, 1997), 11.

<sup>25</sup>Janu Murdiyatomoko, *Sosiologi-Memahami dan Mengkaji Masyarakat* (Jakarta: Grafindo Media Pratama, 2006), 77.

<sup>26</sup> Fathnur Sani K., M.Farm., Apt, *Metodologi penelitian farmasi komunitas dan eksperimental*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016), 12

(penelitian patut dilakukan jika menyumbangkan sesuatu yang baru). Kepentingan praktis bersifat subjektif, yang dapat diterapkan langsung pada pihak-pihak terkait. kepentingan praktis merupakan sumbangan-sumbangan yang dapat diberikan pada penerapan ilmu pengetahuan, misalnya untuk teknologi dan pelayanan. Sedangkan Kepentingan metodologis bermanfaat untuk digunakan memperbaiki metode yang lama dan membangun metode yang lama.<sup>27</sup> Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti akan menguraikan dua kepentingan yang akan digunakan yaitu:

#### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pada ilmu pengetahuan secara khusus pada Biblika Praktis dan efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan mempengaruhi pertumbuhan gereja masa kini. Pemimpin mampu memberdayakan orang lain seperti yang dilakukan oleh Yesus, dan tujuan dari memberdayakan ialah memenuhi amanat agung, menjadikan semua bangsa murid dan mengajar mereka dalam kebenaran berdasarkan Matius 28:19.

#### 2. Kegunaan Praktis

- a. Gembala Sidang. Penelitian ini dapat memberikan suatu masukan dan pemahaman yang benar bagi gembala sidang untuk mengetahui peran efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan terhadap pertumbuhan gereja masa kini. Penelitian ini dapat memberikan suatu masukan dan pemahaman

---

<sup>27</sup>Andreas B. Subagyo, 217.

yang benar bagi jemaat sehingga dapat melakukan perubahan dan dapat mempunyai pemahaman yang benar tentang pertumbuhan gereja.

- b. Peneliti. Penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan, masukan, saran bagi peneliti untuk memberdayakan orang lain secara efektif yang akan menghasilkan pertumbuhan gereja. Serta menghasilkan riset sendiri.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab tinjauan pustaka diuraikan pembahasan kajian teori, kerangka berpikir dan rumusan hipotesis dari penelitian ini. Adapun judul penelitian ini adalah efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran.

#### **A. KAJIAN TEORI**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan yang Memberdayakan**

Kepemimpinan merupakan instrumen untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.<sup>1</sup> Dengan adanya kepemimpinan maka ada kekuatan yang menggerakkan (factor manusia) ke arah tujuan yang telah direncanakan. Jadi kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin mempengaruhi, menentukan, mengajak, mengarahkan, mengatur, memberdayakan anggota-anggota melalui seni kerjasama, pemenuhan kebutuhan, dan seni *training of the trainer* untuk melakukan sesuatu yang diyakini harus dilakukan.

Pemberdayaan adalah usaha untuk membuat manusia menjadi berdaya, memiliki kekuatan untuk dapat melakukan sesuatu dan lebih jauh lagi untuk mengungkapkan aneka potensi yang ada dalam diri mereka. Anwas mengatakan bahwa pemberdayaan bukan hanya menekan pada hasil melainkan pada proses,

---

<sup>1</sup>Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis*, (Gandum Mas: Malang, 1997), 16.

oleh sebab itu ukuran keberhasilan pemberdayaan adalah seberapa besar partisipasi yang dilakukan oleh anggota yang diberdayakan.<sup>2</sup>

Gereja bisa memiliki sistem kerja yang canggih, sarana dan prasarana yang hebat, dan kas gereja yang berlimpah, namun tanpa pemberdayaan sumber daya manusia, itu semua tidak akan berarti. Tanpa manusia yang kompeten dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan visi dari gereja, semua elemen kunci dari gereja menjadi tak berarti, bagaikan macan ompong yang tidak akan bertahan hidup lama di hutan belantara.

Para pemimpin dari gereja yang bertumbuh ini tidak menggunakan jemaat awam sebagai ‘pembantu’ dalam mencapai tujuan kepemimpinan gereja. Para Gembala ini memperlengkapi, mendukung, memotivasi, dan membimbing individu, memampukan mereka menjadi semua yang Allah kehendaki atas diri mereka.<sup>3</sup> Para pemimpin-pemimpin Gereja ini membantu jemaat mencapai potensi rohani yang Allah berikan pada mereka. Daripada menangani banyak tanggungjawab gereja secara sendirian, pemimpin-pemimpin ini justru menginvestasikan sebagian besar waktunya dalam upaya pemuridan anggota. Konsep ini sangat mirip dengan konsep kepemimpinan hamba, dimana pemimpin bukan sebagai tuan yang bengis melainkan sebagai pencipta kebaikan bagi setiap orang yang dipimpinnnya. Peter Wagner dalam bukunya mengatakan bahwa

---

<sup>2</sup>O.M. Anwas, *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global* (Bandung: Alfabeta, 2014), 51.

<sup>3</sup>Christian Schwarz, *Pertumbuhan Gereja Alamiah* (Jakarta: Metanoia, 1998), 22.

pemimpin Gereja (Gembala) haruslah seorang yang berpikiran posibilitas (*posibel*) dan seorang yang dinamis dalam pertumbuhan.<sup>4</sup>

Musa adalah pemimpin yang baik, namun secara de facto dirinyalah yang menjadikan Israel tidak bergerak secepat yang diinginkan. Ia tidak membuat suatu budaya kerja yang mendorong gerak yang kuat dengan memberdayakan pengikutnya. Ia menjadi pusat dinamika komunitasnya. Akibatnya, kekuatan dari komunitasnya ditentukan oleh kekuatannya sendiri, sedangkan potensi-potensi orang lain yang Tuhan letakkan di sekitarnya, terbengkalai (Kel. 18:17-18).

Namun setelah Musa melakukan pemberdayaan, pekerjaan lebih mudah dan lebih efektif (Kel. 18:21-23). Pemimpin yang bekerjakeras sendiri dan tidak melakukan pemberdayaan akan memperlambat langkah organisasi berkembang.

Mankunegara dalam bukunya mengatakan bahwa apabila kinerja anggota baik, maka akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja anggota kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja organisasi yang kurang baik juga.<sup>5</sup> Hal senada juga berlaku pada gereja, bahwa apabila kinerja para pelayan baik, maka akan menciptakan kinerja gereja yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja para pelayan kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja gereja yang kurang baik juga.

Dari paparan alasan pentingnya pemberdayaan dan pengertian pemberdayaan di atas, maka dapat disimpulkan makna konseptual dari

---

<sup>4</sup>Peter Wagner, *Memimpin Gereja anda Agar Bertumbuh*, 37.

<sup>5</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2006), 67.

kepemimpinan yang memberdayakan. Kepemimpinan yang memberdayakan adalah proses dimana para pimpinan gereja mempengaruhi, mengatur, memberdayakan para pelayan dengan tujuan menjadikan para pelayan memiliki daya dan keterampilan melakukan sesuatu dengan hasil yang jauh lebih baik.

## 2. Filosofi Kepemimpinan yang Memberdayakan

Eka Darmaputera dalam bukunya “Kepemimpinan Perspektif Alkitab” mengatakan bahwa: Sangat sedikit orang yang dilahirkan sebagai pemimpin, namun sebaliknya semua orang tanpa terkecuali dilahirkan dan dipanggil untuk menjadi pelayan atau hamba. Jadi kepemimpinan berdasarkan perspektif Alkitab adalah kepemimpinan sebagai seorang pelayan atau hamba.<sup>6</sup> Yesus pernah berkata: “Barangsiapa ingin menjadi besar diantara kamu,” hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barang siapa ingin menjadi terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya” (Mark. 10:43,44). Kata "ingin" dan "hendaklah" dalam ayat di atas berasal dari kata "want" dan "must" dalam bahasa Inggris.<sup>7</sup> Jadi yang lebih tepat adalah "ingin" dan "harus".

Yesus mengajukan syarat yang konkret. Ingin menjadi besar, harus menjadi pelayan. Ingin menjadi terkemuka, harus menjadi hamba. Dalam Alkitab versi King James, kata "pemimpin" muncul hanya enam kali, tiga kali dalam bentuk tunggal dan tiga kali dalam bentuk plural. Yang sangat menarik, konsep pemimpin dalam Alkitab muncul dengan terminologi yang berbeda-beda. Yang

---

<sup>6</sup>Eka Darmaputera, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Alkitab*, (Yogyakarta: Kairos, 2005), 21.

<sup>7</sup>Alkitab, *New International Version* (NIV).

paling sering dipakai adalah "pelayan" atau "hamba". Allah tidak menyebut, "Musa, pemimpin-Ku" tetapi "Musa, hamba-Ku". Jadi pemimpin di dalam Alkitab adalah hamba.

Kepemimpinan hamba dalam dunia sekular lebih akrab dikenal dengan sebutan pemimpin pelayan. Lahirnya kepemimpinan pelayan ini, berawal dari munculnya konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970.<sup>8</sup> Robert K.G selama kurang lebih 40 tahun menghabiskan waktunya dalam penelitian manajemen dan pengembangan perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat, dan selama 25 tahun ia bekerja sebagai konsultan dalam sejumlah organisasi besar. Ia menyebutkan bahwa kepemimpinan pelayan adalah suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik pada karyawan (anggota) perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar.<sup>9</sup>

Kepemimpinan pelayan pada dasarnya berorientasi pada peningkatan keinginan untuk melayani orang lain, atau bertujuan menciptakan kepuasan orang lain. Hal itu dilakukan melalui pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Bagi seorang pemimpin pelayan, peningkatan yang dilakukan pada orang-orang yang dipimpinnya adalah tugas yang paling utama. Konsepsi dasar yang dimiliki seorang pemimpin pelayan adalah, bahwa ia sangat mengerti menghargai arti

---

<sup>8</sup>Donal Lantu, Erich Peswarissa, dan Augusman Rumahorbo, *Servant Leadership*, (Jakarta: Gradien Books, 2007), 28.

<sup>9</sup>Donal Lantu, Erich Peswarissa, dan Augusman Rumahorbo, *Servant Leadership*, (Jakarta: Gradien Books, 2007), 27.

penting setiap individu, sebagai ciptaan Tuhan yang amat mulia. Sehingga pemimpin pelayan merasa berkewajiban untuk terlibat dalam proses pembentukan para pengikutnya untuk menjadi manusia yang seutuhnya. Proses ini dikerjakan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberi dukungan demi terpenuhinya proses pembentukan tersebut.

Model kepemimpinan pelayan merupakan sebuah kepemimpinan yang berangkat dari hati yang tulus untuk menjadi pihak pertama yang dapat melayani orang lain. Dorongan dan keinginan yang kuat dari suara hati untuk melayani orang lain inilah yang kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Myles Munroe dalam bukunya berjudul *The Spirit of Leadership*, menuliskan bahwa: *Leadership is not a technique, a style, or the acquisition of skill, but manifestation spirit.*<sup>10</sup> Dalam kepemimpinan yang penting bukan hanya teknik menjadi pemimpin, tetapi spirit atau jiwa seorang pemimpin, yang bertujuan untuk melayani orang lain ke arah peningkatan atau pengembangannya. Dalam bukunya *Reflections On Leadership*, Spears memunculkan perbedaan karakteristik kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya, ia berkata perbedaan kepemimpinan pelayan terletak pada: Keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Selanjutnya mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan akan menjadi pemimpin, sebab itulah cara yang paling efektif untuk melayani.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Myles Munroe, *The Spirit Of Leadership*, (New Kensington: Whiteker House, 2004), 20.

<sup>11</sup>Donal Lantu, Erich Pesiwariisa, dan Augusman Rumahorbo, *Servant Leadership*, (Jakarta: Gradien Books, 2007), 29.

Jadi pada intinya fokus utama dari seorang pemimpin pelayan adalah bagaimana mengembangkan orang-orang yang dipimpinnya, bukan bagaimana mengembangkan pemenuhan kepentingan pribadinya. Profit dan tujuan-tujuan organisasi lainnya adalah prioritas kedua. Sebab profit hanya dapat diperoleh jika perusahaan memiliki suatu pelayanan yang prima terhadap pelanggan. Pelayan yang prima dan loyalitas yang besar terhadap perusahaan dengan sendirinya akan muncul dalam diri karyawan, sebagai rasa trimakasih atas apa yang telah diperbuat perusahaan kepada mereka. Sangat tepat apa yang dikatakan oleh Russel dan Stone dalam bukunya *A Review Of Servant Leadership Attributes: Developing A Practical Model* mengatakan bahwa: Tujuan utama dari seorang pemimpin pelayan adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain, secara optimal dan hal ini harus menjadi motivasi utama kepemimpinan.<sup>12</sup> Dengan demikian kepemimpinan pelayan perspektif umum lebih menekankan kepada keinginan yang kuat untuk menciptakan keadaan yang lebih baik bagi kebaikan orang lain.

### 3. Manajemen Sumber daya Manusia Gereja

Sumber daya manusia (SDM) didefinisikan: sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk suatu proses produksi.<sup>13</sup> Manajemen SDM adalah cabang dari ilmu manajemen yang berfokus pada proses pemberdayaan, potensi-potensi SDM yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan memperhatikan kepentingan umum, pribadi sebagai upaya sinergisasi

---

<sup>12</sup>Donal Lantu, Erich Peswarissa, dan Augusman Rumahorbo, *Servant Leadership*, (Jakarta: Gradien Books, 2007), 30.

<sup>13</sup>Ibid., 1102.

seluruh komponen organisasi dalam proses pencapaian tujuan bersama serta komunikatif dan bebas dominasi.<sup>14</sup>

Ada beberapa proses manajemen SDM, diantaranya:

- i). Perencanaan SDM, harus memperhitungkan secara matang kebutuhan jangka pendek, menengah, dan panjang
- ii). Analisis dalam rancangan bangun pekerjaan (pelayanan), agar satuan dalam organisasi yang mengelola SDM dapat berjalan dengan semestinya serta membantu satuan-satuan kerja lainnya. Dalam rancangan bangun pekerjaan (pelayanan) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan, yaitu : harus mencerminkan pemenuhan kebutuhan medan pelayanan, diarahkan kepada pelayanan yang produktif dan harus mampu menciptakan produktifitas dan kepuasan yang tinggi bagi yang dilayani.
- iii). Rekrutmen pelayan dan seleksi pegawai (pengerja gereja), tim rekrutmen harus obyektif dan memberikan penilaian agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal, kemudian diseleksi dengan persyaratan yang ditetapkan untuk kebutuhan pelayanan yang ditetapkan.
- iv). Penempatan pegawai (pengerja gereja), ini tidak hanya berlaku pada pegawai yang baru tetapi juga penempatan atau mutasi pada pegawai yang lama. Jika gereja ingin maju maka tempatkanlah seseorang sesuai dengan kemampuan dalam bidangnya tanpa dipengaruhi oleh faktor apapun.

---

<sup>14</sup> *Biro Personalia: Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*, <https://www.usd.ac.id/ biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10>, Diakses 29 September 2018

- v). Pengembangan SDM, ini dapat dalam bentuk : studi lanjutan, studi banding, seminar, diskusi (*discourse*), pembinaan atau pelatihan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan.
- vi). Penilaian prestasi pelayanan, ini perlu dilakukan dan ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif. Sehingga pertimbangan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan jabatan atas tugas selanjutnya.
- vii). Sistem imbalan (*allowance*), dalam hal ini biasanya seseorang menjadi pegawai (pengerja gereja) dalam suatu lembaga untuk memenuhi kebutuhan hidup, seseorang pegawai memikul tanggung jawab untuk mengembangkan sistem imbalan kepada seluruh pegawainya.

Jadi, manajemen SDM adalah cabang dari ilmu manajemen yang berfokus pada proses pemberdayaan potensi-potensi SDM yang dimiliki oleh sebuah lembaga yang dalam hal ini adalah gereja demi menjamin tersedianya SDM pelayanan pada posisi yang tepat demi tercapainya tujuan bersama sesuai dengan kehendak Yesus Kristus.

Faktor-faktor dasar formatif pengembangan pola sumber daya manusia dalam kepemimpinan Kristen ada tiga, diantaranya adalah; faktor karakter, faktor pengetahuan, dan faktor pengalaman. Ketiga faktor dasar ini mengacu kepada suatu "*formatif-developmental-holistic approach*" yang terfokus ke arah tiga rangkaian sasaran, yaitu: Formasi Rohani, Formasi Pelayanan dan Formasi Strategis.

Formasi Rohani ialah pembentukan karakter pemimpin yang didominasi oleh factor rohani. Di mana dalam pengembangan formasi ini, diharapkan masalah pada faktor karakter dasar setiap anggota Tim dapat terjawab. *Kedua*, formasi Pelayanan berkenaan dengan pengembangan falsafah kepemimpinan pelayanan. Tujuannya adalah agar anggota Tim memiliki wawasan pengetahuan yang baik tentang pelayanan. Hal itu dapat berupa pendidikan formal atau pendidikan non-formal. *Ketiga*, formasi Strategis berhubungan dengan keahlian pelayanan, yaitu factor “tahu bagaimana” melaksanakan pelayanan dengan baik. Pengembangan keahlian pelayanan ini dapat terjadi melalui pengalaman-pengalaman umum dan juga pengalaman khusus.

Pengembangan 3 formasi di atas merupakan tugas penting yang tidak boleh diabaikan oleh seorang pemimpin dalam gereja. Tidak peduli seberapa besar hambatan atau halangan yang harus dihadapi untuk melaksanakannya. Sebab tanpa pengembangan taktis pada seluruh anggota, maka artinya kita tidak mengaharapkan pengembangan dari hasil kerja yang diproduksi oleh anggota. Yakob Tomatala dalam tulisannya berkata: “Allah memanggil seseorang menjadi pemimpin dan Ia mengembangkan orang tersebut sepanjang hidupnya untuk menjadi pemimpin yang baik dan berhasil.”<sup>15</sup> Jadi jelas bahwa Allah-lah yang sangat berperan dalam pengembangan calon pemimpin, dan tugas seorang pemimpin hanyalah sebagai alat Bapa untuk melakukan pengembangan.

---

<sup>15</sup>Yakob Tomatala, *Manajemen Pengembangan SDM Pemimpin Kristen*, (Jakarta: YT Leadership Foundation), 56.

Perlu diperhatikan dalam proses pengoptimalan SDM anggota, seorang pemimpin perlu mengerti bagaimana sebenarnya cara dari proses pengoptimalan. Dengan mengerti cara mengoptimalkan, diharapkan terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara proses pengoptimalan dengan hasil yang akan dicapai. Proses pengoptimalan SDM dengan cara yang tepat memungkinkan keefektifan dan efisiensi kerja pemimpin. Dalam tulisannya Henri menyatakan perlunya proses evokatif dan “dua arah” antara pemimpin dengan anggota yang dipimpin, dalam proses pengoptimalan SDM anggota. Lebih jelas Henri berkata: “Guru bukanlah seorang hakim yang menakutkan, akan tetapi orang yang diberi kesempatan untuk menjadi pendorong para murid agar semakin terbuka belajar.”<sup>16</sup> Hubungan pemimpin dengan anggota adalah hal yang utama, karena dengan hubungan yang telah terjalin akrab dan saling terbuka, maka pemimpin dapat lebih mengerti bagaimana mengoptimalkan anggota.

Hal berikutnya yang perlu diperhatikan pemimpin dalam proses pengoptimalan SDM anggota, adalah proses dua arah. Maksudnya adalah: Guru dan murid adalah kawan seperjalanan yang bersama-sama mencari yang benar, bernilai dan sah, dan saling memberikan kesempatan untuk saling berperan antara satu terhadap yang lain. Henri berprinsip bahwa dalam proses pengoptimalan bukan hanya murid saja yang harus belajar dari guru, akan tetapi sebaliknya guru juga harus belajar dari murid.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>Henri J.M. Noumen, *Pelayanan Yang Kreatif*, (Yogyakarta: Kanisius, 1986), 34.

<sup>17</sup>Ibid., 34.

Proses pengoptimalan merupakan usaha untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas anggota, hingga pada keadaan yang jauh lebih baik. Myron Rush dalam bukunya mengatakan: keberhasilan seorang manajer atau pemimpin bukan terletak pada kecakapannya untuk mengelola, melainkan kecakapannya untuk melatih orang lain agar dapat menjadi pengelola.<sup>18</sup> Dengan menciptakan anggota menjadi pengelola, maka kepemimpinan akan bergerak lebih cepat.

Seorang pemimpin haruslah mengerti bahwa sesuatu yang berarti atau bernilai tidaklah pernah dapat dicapai dengan sendirian. Peribahasa Cina berkata: “Di balik setiap orang yang cakap selalu ada orang-orang lain yang handal“. Bahkan dalam bukunya John C. Maxwell pernah berkata: “anda tidak mungkin melakukan apapun yang benar-benar berharga, dengan sendirian saja“.<sup>19</sup> Sebab itu mengoptimalkan SDM anggota merupakan tugas pokok dari seorang pemimpin berhasil, untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan. Dari penjabaran mengenai aspek-aspek sumber daya manusia di atas, maka pengoptimalan sumber daya manusia pelayan atau tim oleh Gembala Sidang meliputi tiga faktor berikut, yaitu: faktor karakter, faktor pengetahuan, dan faktor pengalaman.

#### a. Pengembangan Karakter

Pengembangan karakter dapat dilakukan oleh seorang pemimpin kepada anggotanya, hal ini dapat mulai dengan terlebih dahulu menanamkan konsep karakter secara teoritis. Chandra Suwondo dalam tulisannya mengatakan bahwa

---

<sup>18</sup>Myron Rush, *Manajemen Prima*, (Jakarta: Immanuel)

<sup>19</sup>John C. Maxwell, *Memperlengkapi 101*, (EQUIP, 2003)

karakter adalah kualitas diri kita, karakter adalah kepribadian dalam diri kita, dan karakter adalah hasrat/keinginan/kehendak dalam diri kita.<sup>20</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa karakter adalah sosok asli yang menggambarkan batin kita. Karakterlah yang menentukan siapa diri kita sesungguhnya. Pemimpin Kristen dibentuk dengan factor dasar yang ada pada setiap individu, yaitu: karakter dasar. Karakter dasar dipengaruhi oleh pelbagai macam factor dasar, yaitu factor biologis, antara lain genetika, bentuk fisik, dsb., factor psikologis, antara lain: temperamen, dsb., dan factor social, yaitu rumah tangga, serta lingkungan hidup.

Karakter merupakan bagian penting dari totalitas hidup sang pemimpin, itu sebabnya pemahaman perihal karakter haruslah dimiliki seorang pemimpin.

Frank Damazio membuat kesimpulan dalam bukunya, dengan berkata:

Allah mengetahui bahwa agar efektif dan bertahan lama, sebuah pelayanan haruslah dibangun melalui karakter. Inilah yang menjadi alasan mengapa Allah menginvestasikan waktu untuk para pemimpin-Nya, mendisiplin mereka, meregangkan mereka, dan mengembangkan dalam diri mereka karakter yang mereka perlukan untuk menjadi perabot yang Dia pakai untuk maksud yang mulia.<sup>21</sup>

Dari tulisan Frank di atas dapatlah dipahami betapa besar kontribusi karakter dari pribadi seorang pemimpin, dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin.

Pengoptimalan karakter dasar tidak dapat diusahakan hanya melalui metode mengajar atau penyampaian teori, melainkan perlu disertai dengan metode

---

<sup>20</sup>Chandra Suwondo, *Karakter Keindahan Sejati Dari Manusia*, (Jakarta: METANOIA, 2007), 1.

<sup>21</sup>Frank Damazio, *Karakter Yang Pemimpin Harus Miliki*, (Jakarta: METANOIA, 2005), 9.

pelatihan. Mengajar hanyalah bersifat penanaman pengetahuan, fakta-fakta, atau informasi. Sedangkan latihan bertujuan mengubah gaya-gaya hidup. Metode pelatihan tidak akan dapat dilaksanakan, bila pemimpin tidak terlebih dahulu mengajar.

Ron Jenson dan Jim Stevens dalam bukunya berkata: pengajaran merupakan bagian yang vital dari proses latihan tetapi ini dapat terjadi tanpa hasil dalam latihan.<sup>22</sup> Dengan menanamkan pengajaran bermutu tidak secara mutlak dapat mengoptimalkan terjadinya perubahan karakter, sebab itu metode pelatihan harus seimbang dengan pengajaran. Secara teoritis latihan merupakan sebuah penerapan kebenaran yang dilakukan secara berulang-ulang. Ron Jenson dan Jim Stevens dalam tulisannya berkata, bahwa latihan menghasilkan perubahan hidup yang merupakan proses rangkap tiga. Disana terdapat pengetahuan yang adalah akumulasi informasi, pengertian yang adalah penerapan dalam hidup kita, dan hikmat yang adalah perubahan hati dan karakter yang memberi hasil.<sup>23</sup> Dalam proses ini seorang pemimpin tidak hanya memberi instruksi, melainkan mendemonstrasikan apa yang diajarkannya kepada anggotanya. Berdasarkan pandangan yang disampaikan oleh Warren Bennis dan Burt Nanus, karakter adalah sesuatu yang terus menerus berevolusi. Proses untuk menjadi seorang

---

<sup>22</sup>Ron Jenson dan Jim Stevens, *Dinamika Pertumbuhan Gereja*, (Malang: Gandum Mas, 1996), 227.

<sup>23</sup>Ibid., 228.

pemimpin kurang lebih sama dengan proses menjadi seorang manusia yang utuh.<sup>24</sup>

Karakter adalah sifat dan ekspresi kepribadian seseorang yang dinyatakan melalui pembicaraan serta perilaku dalam lingkungan atau konteks di mana ia hidup.<sup>25</sup> Jadi karakter hanya dapat dilihat dari perkataan dan perilaku atau perbuatan seorang. Lima hal penting yang akan terlihat dari pengoptimalan sumber daya manusia, yaitu adanya kemantapan integritas diri, kedewasaan, kematangan, mentalitas positif dan komitmen tinggi. Tujuan dari pengembangan karakter adalah menciptakan pemimpin yang baik. Sebab pemimpin yang baik memiliki karakter yang baik, dan karakter yang baik menegadalkan seluruh perilaku dan kinerja kepemimpinan.

#### b. Pengembangan Pengetahuan

Definisi pengetahuan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal (mata pelajaran).<sup>26</sup> Dalam proses pengoptimalan pengetahuan, pengembangan pengetahuan dapat dilakukan melalui pembinaan non-formal atau informal. Factor pengetahuan yang perlu dikembangkan dapat bersifat pengetahuan formil, non-formil atau informal. Pengembangan

---

<sup>24</sup>Nanus Burt dan Bennis Warren, *Leader (Strategi Untuk Mengemban Tanggung Jawab)*, (Jakarta: Gramedia, 2006), 14.

<sup>25</sup>Alexander Strauch, *Kepenatuaan Atau Kependetaan*, (Yogyakarta: ANDI, 1992), 41.

<sup>26</sup>*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1121.

pengetahuan yang komprehensif merupakan landasan untuk membangun anggota menjadi seorang pemimpin dengan kapasitas tinggi. Menurut Tomatala, apa yang yang diketahui seseorang dengan baik akan menuntunnya untuk melakukannya dengan baik pula; sedangkan apa yang diketahui lebih oleh seseorang membuat orang menganggapnya lebih.<sup>27</sup> Jadi pikiran merupakan pusat dari tindakan manusia.

Faktor pengetahuan ini dapat dikembangkan dengan melihat beberapa item berikut, yaitu; Ia memahami dan menggunakan pikirannya dengan baik. Ia memahami dengan baik kegunaan serta manfaat proaktif dan sinergetik. Ia memahami bagaimana berpikir lengkap, sistimatis dan lengkap, yang memungkinkan dia mengetahui bagaimana ia menggunakan pikirannya untuk berpikir terencana dan strategis. Ia memahami bagaimana berpikir cermat dan tepat yang membantu dirinya untuk membuat perkiraan serta keputusan yang tepat pula. Dengan kemampuan pengetahuannya pemimpin dianggap atau disebut berpengetahuan, yang memberi nilai lebih dan penerimaan social.

Warren Bennis dan Burt dalam tulisannya berkata bahwa: Belajar adalah bakat yang mendasar bagi pemimpin, sumber energi berkekuatan tinggi yang mempertahankan momentum dengan secara terus-menerus memicu pemahaman baru, gagasan baru, dan tantangan baru.<sup>28</sup> Pengetahuan akan lebih terbukti unggul pada saat menghadapi kondisi yang sulit, dimana pengetahuan membebaskan

---

<sup>27</sup>Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Kristen*, (Jaskarta: YT Leadership Foundation, 2002), hlm 330.

<sup>28</sup>Nanus Burt dan Bennis Warren, *Leader (Strategi Untuk Mengemban Tanggung Jawab)*, (Jakarta: Gramedia, 2006), 200.

pemiliknya dari kesulitan yang dihadapi. Seorang pemimpin perlu mengetahui segala sesuatu, tetapi ia memerlukan sesuatu pengetahuan khusus untuk melakukan sesuatu itu dengan lebih baik.

Pengetahuan yang luas menjadikan seseorang mudah mengerti tentang banyak hal. Dan seseorang hanya dapat melakukan sesuatu yang ia tahu. Jadi sejauh mana seseorang dapat berpikir dan memahami sesuatu, sejauh atau sebaik itulah, seseorang itu dapat mengerjakannya.<sup>29</sup> Seseorang perlu mengetahui banyak hal untuk menjadikan wawasannya luas, tetapi ia perlu mengetahui satu hal (pikiran unggulan) untuk melakukannya dengan lebih baik dari orang lain, maka ia akan membuktikan diri sebagai pemimpin.

### c. Pengembangan Pengalaman

Factor pengalaman dapat berupa pengalaman umum serta pengalaman khusus/istimewa serta keahlian social (hubungan) maupun keahlian teknis (kerja) yang memiliki dampak bagi kehidupan seorang individu. Faktor pengalaman merupakan penerapan antara karakter dan pengetahuan secara praktis, oleh sebab itu factor pengalaman dapat dilihat dari dua sudut penting. Hal yang berkenaan dengan “hubungan antar manusia” atau dapat disebut sebagai “ketrampilan atau kecakapan social.” Kecakapan social adalah kemampuan membangun hubungan baik antar manusia yang dilaksanakan dengan benar, dan baik yang menentukan dasar keberhasilan kerja.

---

<sup>29</sup>Alexander Starauch, *Kepentuaan Atau Kependetaan*, (Yogyakarta: ANDI, 1992), 66.

Hal yang berkenaan dengan hubungan pelaksanaan tugas, dimana seseorang itu disebut ahli dalam melakukan tugasnya. Ketrampilan atau keahlian berkaitan dengan hal-hal praktis yang bersifat teknis, sehingga dapat disebut sebagai keahlian teknis atau keahlian praktis. Keahlian teknis berhubungan erat dengan “bagaimana melaksanakan tugas” yang harus dilaksanakan dengan baik, apabila pemimpin menghendaki keberhasilan dalam pekerjaannya. Ada dua segi yang harus dimiliki dalam bagian ini, yaitu kecakapan secara umum, dan keahlian secara khas.

#### 4. Kaderisasi Pelayan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “kaderisasi” berawal dari kata “kader” yang memiliki pengertian orang yang diharapkan memegang peranan yang penting, sehingga kata “kaderisasi” oleh Kamus KBBI diberi pengertian sebagai proses atau cara mendidik, atau membentuk seorang menjadi kader.<sup>30</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa kaderisasi pelayan adalah proses melahirkan pelayan-pelayan baru dalam gereja.

Setiap pemimpin yang akan melakukan “kaderisasi” perlu memahami dengan baik tentang hukum pemberdayaan dalam kepemimpinan diantaranya:

##### i). Melahirkan Pengganti

“Pemimpin yg lemah khawatir, jika ia membantu para bawahannya, maka posisinya akan dpt digantikan”. Satu-satunya cara untuk menjadi pemimpin yg tidak tergantikan adalah menjadikan diri dapat digantikan. Dengan kata

---

<sup>30</sup>*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 488.

lain, jika pemimpin terus memberdayakan dan membantu orang lain berkembang agar mampu mengambil alih tugas pemimpin maka pemimpin akan menjadi sedemikian berharga bagi organisasi sehingga tidak tergantikan. Itulah paradoks Hukum Pemberdayaan

ii). Wellcome Terhadap Perubahan

Berdasarkan sifatnya, pemberdayaan itu membawa perubahan terus-menerus karena mendorong orang untuk bertumbuh serta berinovasi, padahal John Steinbeck menyatakan “adalah sifat manusia untuk memprotes terhadap perubahan dengan bertambahnya usia, terutama, perubahan demi kebaikan”

iii). Sembuh dari ‘Post Power Syndrom’

Banyak orang mendapatkan nilai pribadi serta harga dirinya dari {pekerjaannya atau posisinya}. Ancamlah untuk mengubah salah satunya, maka dapat mengancam harga dirinya. Itulah yang menghambat hukum pemberdayaan.

a. Melahirkan Pelayan Baru

Ada banyak perdebatan tentang proses lahirnya pemimpin; apakah seorang pemimpin dilahirkan sebagai pemimpin atau pemimpin adalah hasil dari proses pembentukan. Lahirnya pemimpin-pemimpin dalam Alkitab juga menjadi model atau teori lahirnya pemimpin. Secara garis besar di bawah ini kita akan membandingkan bagaimana pembentukan kepemimpinan dalam diri dua tokoh pemimpin Perjanjian Baru: Simon Petrus secara *hereditas* (keturunan, bakat, bawaan) mempunyai suatu potensi yang besar untuk menjadi seorang pemimpin.

Perhatikan ketika Simon Petrus memberi isyarat agar teman-temannya di perahu lain datang membantunya (Luk. 5:3-10). Andreas datang kepada Simon dan melaporkan, bahwa ia telah bertemu dengan Mesias (Yoh. 1:41-42). Ditengah kebingungan mengenai siapakah Yesus, Petrus dengan berani menjawab bahwa Yesus adalah Mesias (Mat. 16:13-19). Potensi kepemimpinan itu jelas tampak dalam pribadi Simon Petrus, tetapi tanpa pembentukan yang dari Tuhan Petrus gagal menjadi pemimpin rohani. Intervensi Allah dalam pembentukan, yang menjadikan Petrus pemimpin yang baik.

Dalam beberapa peristiwa dimana Barnabas bersama Saulus, Yohanes Markus berulang-ulang diikut sertakan bersama Barnabas. Berdasarkan data yang dikumpulkan, Yohanes Markus adalah pribadi yang bermasalah bagi Saulus, karena Yohanes Markus orang yang tidak setia, dan lamban (Kis. 13:2-13; 15:35-41). Tidak ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa di dalam dirinya ada charisma kepemimpinan, namun dengan campur tangan Tuhan melalui Barnabas, Yohanes Markus dapat menjadi seorang pemimpin yang baik (II Tim. 4:9-11).

Kesuksesan besar seorang pemimpin adalah ketika ia mampu melahirkan pemimpin, untuk melanjutkan estapet kepemimpinan. George Barna dalam bukunya mengatakan, bahwa konsep kesuksesan seorang pemimpin selalu diikuti keberhasilannya dalam melahirkan pengganti.<sup>31</sup> Dan langkah pertama untuk mulai memikirkan pemimpin yang akan dilahirkan adalah ketika pertama kali seorang pemimpin duduk di bangku atau jabatan kepemimpinan.

---

<sup>31</sup>George Barna, *Leaders On Leadership*, (Malang: Gandum Mas, 2002), 380.

Dalam buku *Servant Leadership* tulisan Donal L, Erich Pesiarissa, dan Agusman .R dikatakan bahwa seorang pemimpin bukanlah seseorang yang telah dilahirkan untuk itu, tetapi diperlukan kerja keras dan lingkungan yang tepat untuk dapat belajar serta bertumbuh menjadi pemimpin yang efektif.<sup>32</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dapat diciptakan (*nuture*) lewat berbagai pelatihan dan pengalaman dalam kurun waktu tertentu di masa hidupnya.

Leroy Eims dalam bukunya “*Pemuridan Seni Yang Hilang*” membuat tiga tahapan penting yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau Gembala Sidang dalam melakukan kaderisasi pemimpin, diantaranya adalah; tahap pemilihan, tahap hubungan akrab, dan tahap pembinaan.

#### 1). Tahap Pemilihan

Seorang pemimpin tidak boleh terburu-buru dalam menentukan orang yang telah menunjukkan minat atau perhatiannya dalam pelayanan. Sebab tahap pemilihan ini merupakan keputusan yang sangat penting yang harus diambil oleh seorang pemimpin. Leroy Eims dalam bukunya berkata bahwa lebih mudah bagi saudara untuk meminta orang mulai ikut bersama saudara dari pada meminta seseorang berhenti karena ternyata bahwa saudara telah memilih orang yang salah.<sup>33</sup>

Yesus dalam kepemimpinanNya juga melakukan tahap pemilihan, namun hal yang unik dari model pemilihan Yesus adalah, Ia tidak memilih orang-

---

<sup>32</sup>Donald Lantu, 70.

<sup>33</sup>LeRoy Eims, *Pemuridan Seni Yang Hilang*, ( Bandung: Lembaga Literatur Baptis, 1983), 24.

orang yang memiliki latar belakang yang homogen, melainkan paradigma yang heterogen. Melalui hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam tahap pemilihan, seorang pemimpin tidak perlu menentukan orang-orang yang se-tipe dengan dirinya. Sebab ada kalanya dibutuhkan seorang pemimpin yang tegas dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu daripada seorang pemikir, dan begitu juga sebaliknya.

Hartman dan Sutherland dalam tulisannya mengatakan, bahwa 5 ciri khas penting yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam memilih kader-nya:<sup>34</sup>

- i) Memiliki Kerinduan kepada Allah  
Karena orang yang mempunyai kerinduan akan Allah, selalu menghubungkan segala keputusan dalam hidupnya dengan apa yang akan memuliakan Allah.
- ii) Memiliki Ketergantungan pada Roh Kudus  
Ketergantungan pada Roh Kudus diperlihatkan oleh buah Roh (Gal. 5:22-23) dalam hidup seseorang.
- iii) Mudah diajar Memiliki keinginan yang besar untuk belajar.
- iv) Membina hubungan Kata kunci dalam ciri ini adalah “memberi”.  
Apakah ia memberikan dirinya sendiri kepada orang lain?
- v) Orang berpikir secara “relational” Orang ini menghubungkan segala yang dilakukannya dengan tujuan hidupnya.

## 2). Tahap Hubungan Akrab

Yesus juga melakukan tahap hubungan akrab, yaitu setelah ia menentukan atau memilih murid-muridNya. Dalam tahap ini Yesus banyak meluangkan waktunya bersama-murid-murid, sehingga pada tahap ini hubungan akrab terjalin antara pemimpin dan kader. Demikian halnya dengan

---

<sup>34</sup>Hartman dan Sutherland, *Pedoman Pemuridan* (Bandung: Kalam Hidup, 1976), 63-65.

Nabi Elia dan Nabi Elisa, dimana Nabi Elia meluangkan banyak waktunya untuk bersama-sama Nabi Elisa. Jadi dapatlah disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus dengan rela meluangkan banyak waktunya untuk bersama dengan orang yang telah ditentukannya, untuk menjalin hubungan dalam kehidupan sehari-hari.

Namun harus diperhatikan bahwa sekalipun seorang pemimpin telah menentukan seseorang untuk menjadi kader, pemimpin harus membiarkan orang-orang itu mencari kehendak dan pikiran Allah dalam hidupnya. Artinya seorang pemimpin tidak boleh memaksa orang yang telah dipilihnya, untuk menjadi pemimpin pelayan. Elia tidak pernah memohon atau memakasa Elisa untuk pergi bersamanya, dengan otoritas ke-Nabiannya. Yesus juga tidak pernah memaksa-maksa murid-murid untuk mengikutinya. Apabila seorang pemimpin tidak dapat mengembangkan persahabatan dengan rekan-rekan sekerjanya, ia tidak akan dapat membentuk calon pemimpin baru berikutnya.<sup>35</sup>

### 3). Tahap Pembinaan

Pada tahap ini seorang pemimpin harus memberitahukan tentang tantangan yang akan dihadapi oleh seorang pemimpin dalam pelayanan, dan bagaimana untuk menghadapinya. Pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin kepada kader pada intinya adalah menjadikan kader berhasil menghadapi realitas pelayanan, dan menjadikannya lebih produktif. LeRoy Eims dalam pengalamannya kepemimpinan berkata; bahwa pembinaan yang dilakukan

---

<sup>35</sup>Hartman dan Sutherland, *Pedoman Pemuridan* (Bandung: Kalam Hidup, 1976), 91.

melalui pertemuan sekali seminggu ditempat yang tenang untuk mendiskusikan hal-hal yang berhubungan dengan pelayanan, ditambah dengan pertemuan-pertemuan khusus dalam bentuk seminar, ternyata tidak berhasil melahirkan seorang pemimpin yang produktif bagi pelayanan. Tetapi orang yang pernah bekerja dengan LeRoy Eims dalam liku-liku hidup, dimana terkadang menghadapi kekalahan dan kemenangan sehari-hari, di dunia atau kehidupan nyata, merekalah yang sekarang produktif bagi pelayanan Kristus.<sup>36</sup>

Seorang pemimpin dalam tahap pembinaan harus dapat melahirkan pemimpin-pemimpin baru yang berhasil dalam pelayanan, sebab itu pemimpin perlu melakukan hal-hal di bawah ini:<sup>37</sup> Pemimpin harus mempunyai tujuan yang jelas tentang apa yang ia kehendaki agar mereka mengetahui dan mengerti mengenai Allah dan kebenarannya. Pemimpin harus memiliki suatu gambar yang jelas tentang mejadi apa seharusnya murid-murid ini nantinya. Pemimpin harus memiliki visi yang baik akan apa yang harus mereka pelajari supaya tercapai tujuannya dan rencana untuk menolong mereka menjalankannya.

#### b. Berorientasi pada Karunia

Peter Wagner mendefinisikan bahwa karunia Roh merupakan perlengkapan istimewa yang diberikan oleh Roh Kudus kepada setiap anggota

---

<sup>36</sup>LeRoy Eims, *Pemuridan Seni Yang Hilang*, (Bandung: Lembaga Literatur Baptis, 1983), 33.

<sup>37</sup>LeRoy Eims, *Pemuridan Seni Yang Hilang*, (Bandung: Lembaga Literatur Baptis, 1983), 33-34.

dalam tubuh Kristus, menurut kasih karunia Allah untuk dipakai dalam konteks tubuh itu.<sup>38</sup> Jadi karunia pelayanan merupakan pemberian Allah pada setiap orang jemaat secara pribadi, yang berguna untuk mengembangkan pelayanan kerajaan Allah dalam atau melalui gereja lokal. Oleh sebab itu jemaat harus secara aktif menemukan, mengembangkan, dan menggunakan karunia rohani untuk mengerjakan tanggung jawab gereja, yaitu menghadirkan kerajaan Allah di dunia.

Karunia-karunia tidak akan diberikan atau dimiliki, sebelum seorang pribadi mengalami anugerah pembenaran oleh iman kepada Yesus. Peter menegaskan bahwa setiap orang Kristen yang telah sungguh percaya, mengabdikan, dan sungguh-sungguh menjadi Tubuh-Nya sedikitnya memiliki satu karunia Roh.<sup>39</sup> Seorang cendekiawan Gereja Nazarene menandakan bahwa “untuk setiap fungsi sejati dalam tubuh Kristus ada seorang anggota yang dapat melakukannya, dan setiap anggota mempunyai suatu fungsi untuk dilakukan.”<sup>40</sup>

“Allah telah memberikan kepada anggota, masing-masing secara khusus, suatu tempat pada tubuh, seperti yang dikehendakiNya” (1 Kor. 12:18). Peter Wagner mengatakan bahwa Allah tidak saja mengatur Tubuh Kristus menurut model yang diinginkanNya, tetapi juga telah menentukan apa yang akan menjadi fungsi tiap-tiap anggota.<sup>41</sup> Christian Schwarz dalam tulisannya mengatakan bahwa

---

<sup>38</sup>C. Peter Wagner, *Manfaat Karunia Roh Untuk Pertumbuhan Gereja* (Malang: Gandum Mas, 1991), 42.

<sup>39</sup>Ibid., 37.

<sup>40</sup>Ibid., 38 dikutip dari W.T Purkiser, *The Gift Of The Spirit* (Kansas City: Beacon Hill Press, 1975), 21.

<sup>41</sup>Ibid., 37.

“ketika orang Kristen melayani berdasarkan karunia mereka, umumnya mereka tidak melayani dalam kekuatan mereka sendiri saja, tetapi dalam kuasa Roh Kudus.”<sup>42</sup> Ketika setiap jemaat ditempatkan sesuai dengan karunianya pada suatu pelayanan gereja, dengan sendirinya akan menjadi efektif dan efisien dalam menumbuhkan gereja. Bahkan berdasarkan penelitian Christian Schwarz, ditemukan hubungan yang kuat antara “melayani sesuai dengan karunia” dengan “sukacita dalam hidup”. Oleh sebab itu peran seorang pemimpin gereja yang bertumbuh adalah membantu setiap jemaat secara pribadi menemukan karunianya.

J. Wesley Brill dalam bukunya mengenai tafsiran surat Korintus menjelaskan bahwa berdasarkan Efesus 4:12-13 dijelaskan ada 3 tujuan dari karunia diberikan:<sup>43</sup>

- i). Untuk memperlengkapi orang-orang kudus dalam mendirikan tubuh Kristus (jemaat).
- ii). Untuk mencapai kesatuan iman dan pengetahuan yang benar tentang Allah.
- iii). Untuk mencapai pertumbuhan yang sesuai dengan kepenuhan Kristus (kedewasaan rohani).

John Maxwell menjelaskan tentang cara untuk menemukan dan mengembangkan karunia rohani, yaitu dengan:

- i). Menggali kemungkinan-kemungkinan.
- ii). Mencoba sebanyak mungkin  
Lakukanlah apa yang bisa untuk dilakukan dan jadikanlah gereja sebagai suatu tempat yang aman untuk menguji coba peluang-peluang pelayanan/karunia setiap anggota jemaat.
- iii). Menguji Perasaan

---

<sup>42</sup>Christian Schwarz, 24.

<sup>43</sup>J. Wesley Brill, *Tafsiran Surat Korintus* (Bandung: Kalam Hidup, 1994), 244.

Indikator atau alat ukurnya adalah; ketika jemaat mencoba suatu pelayanan yang baru, apakah ia mengalami kepuasan ketika melayani? Cocokkah pelayanan dengan kemampuan jemaat?

iv). Mengevaluasi keefektifan

Pada bagian ini dilakukan evaluasi pada kinerja maksimal yang dilakukan dan dampak yang dihasilkan.

v). Mendapatkan peneguhan dari anggota jemaat yang lainnya

Untuk melihat dan menemukan karunia-karunia yang dimiliki oleh jemaat, pemimpin gereja perlu mengadakan tes karunia kepada jemaat. Selain itu gereja perlu memberikan bimbingan khusus untuk mengembangkan karunia yang dimiliki jemaat. Gereja perlu memberikan kesempatan kepada jemaat untuk melayani berdasarkan karunia yang dimiliki. Dan berdasarkan karunia yang sudah dikembangkan, jemaat perlu dihimbau untuk turut membimbing jemaat yang lain untuk dapat melayani sesuai dengan karunianya.

## 5. Manajemen Kepemimpinan Gereja

Secara umum, manajemen (pengelolaan) memiliki arti sebagai berarti proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk menangani suatu urusan serta untuk mencapai sasaran yang diinginkan.<sup>44</sup> Dalam arti lainnya, manajemen juga dipahami sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian dan pengontrolan terhadap benda dan tenaga manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan lebih dahulu.

Kepemimpinan adalah perihal memimpin yang merupakan suatu seni tata cara atau kemampuan untuk membimbing, menuntun seseorang atau kelompok

---

<sup>44</sup> Peter F. Drucker, *Management*, (Jakarta: Butterworth-Heinemann, 1999), 9.

untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain kemampuan mempengaruhi, menuntun, dan membimbing seseorang atau kelompok dan mempunyai visi dalam pribadinya sebagai landasan berpijak untuk mencapai cita-cita ataupun tujuan organisasi tersebut . Pada dasarnya Manajemen dan Kepemimpinan mempunyai persamaan yakni menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama, walaupun dalam prosesnya mempunyai perbedaan tertentu sesuai dengan konteksnya. Dalam konteks gereja, maka ilmu manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting untuk diketahui dan dilaksanakan, agar yang diharapkan oleh gereja dapat berjalan dengan baik, demi dan untuk kemuliaan Tuhan dan kebahagiaan warga jemaat.

Pengertian Organisasi diambil dari kata berbahasa Inggris *organizing*, yang berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang dipersatukan sedemikian rupa sehingga hubungan dari antara yang satu dengan yang lainnya terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Organisasi ini juga tidak dapat dipisahkan dengan struktur dan bagan struktur sesuai dengan tujuan organisasi yang dibentuk.<sup>45</sup>

Administrasi merupakan penggabungan dua kata dari bahasa Latin yaitu *Ad* dan *Ministrare* yang berarti melayani, mengurus, dan bertanggung jawab atas sesuatu urusan kekayaan atau harta milik berikut personilnya kepada milik dari suatu urusan tersebut. Administrasi dalam bahasa Belanda yaitu *administratie* yang berarti penyusunan keterangan-keterangan secara sistematis dan

---

<sup>45</sup> Novita Sari, *Makalah tentang Penerapan Manajemen Gereja Menurut Kisah Para Rasul 13-14*

pencatatannya secara tertulis dengan tujuan memperoleh sesuatu intisari mengenai keterangan-keterangan itu dan hubungannya antara yang satu dengan yang lain.<sup>46</sup> Mengenai Terminologi Administrasi dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah usaha proses kerjasama antar sesama manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya, baik di lingkungan pemerintahan, kantor, dan organisasi lainnya. Tujuan utama dalam organisasi dan administrasi dalam gereja adalah agar persekutuan gereja dalam tri tugas hakikinya yakni beresekutu, bersaksi dan melayani menjadi teratur, tertib, hidup saling mengasihi dan melayani dan akhirnya menjadi berkat bagi dunia.

#### a. Manajemen Konflik

Konflik adalah pencecokan, perselisihan, pertentangan yang disebabkan oleh adanya dua gagasan atau lebih atau keinginan yang saling bertentangan untuk menguasai diri sehingga mempengaruhi tingkah laku. Konflik tidak hanya terjadi di tengah-tengah lingkungan keluarga, lingkungan pekerjaan baik di pemerintahan maupun di Swasta tetapi juga di lingkungan masyarakat dan juga di lingkungan gereja di mana dan kapan pun kita berinteraksi dengan orang lain. Sumber timbulnya konflik menurut Yakob Tomatala disebabkan oleh beberapa faktor<sup>47</sup>, antara lain :

---

<sup>46</sup> *The Dutch Court System: Administration of Justice and Dispute Settlement*, <https://www.government.nl/topics/administration-of-justice-and-dispute-settlement/the-dutch-court-system>, Diakses 29 September 2018

<sup>47</sup> Dr. Yakob Tomatala, *Membangun Sikap*, <http://yakobtomatala.com/page/15/?pid=5PO84Q269>, Diakses 30 September 2018

- i). Konflik timbul dikarenakan adanya salah pengertian dari seseorang terhadap yang lain
- ii). Konflik timbul bisa juga dikarenakan salah tafsir dari seseorang terhadap yang lain
- iii). Konflik timbul diakibatkan karena kurang mengerti
- iv). Konflik timbul karena adanya pertentangan ide

Sedangkan menurut Sugiyanto Wiryoputro, faktor-faktor pendorong timbulnya konflik<sup>48</sup> adalah: keterbatasan sumber daya yang diperlukan bersama-sama, perbedaan tujuan masing-masing bagian, keterkaitan masing-masing kegiatan, perbedaan dalam nilai dan persepsi, gaya individual, dan juga ketidakjelasan dalam organisasi. Ada beberapa pemikiran tentang langkah praktis untuk menyelesaikan konflik, antara lain :

- i). Melibatkan diri dan membiarkan semua pihak yang sedang bertikai mengetahui bahwa anda telah melibatkan diri.
- ii). Mengedepankan sikap bijaksana untuk memisahkan orang-orang yang sedang konflik dengan cara yang adil.
- iii). Menjadi pendengar yang baik dari kedua belah pihak dalam konflik untuk mendapatkan solusi yang terbaik.
- iv). Menjelaskan solusi kepada kedua belah pihak

---

<sup>48</sup> Sugiyanto Wiryoputro, *Dasar Manajemen Kristiani*, (Jakarta: BPK GM, 2004), 5

Ada beberapa hal yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam menyelesaikan konflik, antara lain :

- i). Seorang pemimpin dapat mengambil sikap “ diam atau mengabaikan”, hal ini dilakukan seorang pemimpin jika memang konflik ini tidak memiliki dampak sosial.
- ii). Pemimpin dapat mengambil tindakan bersikap tanggung jawab dengan mengambil langkah-langkah memahami dan menjelaskan masalah secara jelas. Dalam hal ini pemimpin harus bersikap spektif, meneliti masalah lebih dalam lagi, ia juga menguraikan masalah-masalah menjadi bagian kecil sampai akhirnya menemukan bukti yang telah ada hingga mendapatkan pilihan terhadap solusi yang terbaik, sehingga dapat menjalankan keputusan dengan bijaksana. Pemimpin dapat bersikap tanggap terhadap sesuatu yang sedang terjadi dan menyelesaikannya sebelum hal itu menjadi rumit.

#### b. Manajemen Pengorganisasian

Sondang P. Siagian mendefenisikan organisasi merupakan persekutuan antara satu orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hierarki dimana selalu terdapat hubungan antara satu seseorang atau sekelompok yang dipimpin atau disebut bawahan.<sup>49</sup> James D. Mooney menyebutkan bahwa organisasi adalah

---

<sup>49</sup> Prof. Dr. Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 23

perkumpulan manusia untuk tujuan bersama.<sup>50</sup> Dalam riset yang dilakukan oleh departemen kepustakaan Universitas Minnesota Amerika Serikat tentang organisasi dan manajemen, Disebutkan bahwa organisasi adalah perhimpunan manusia yang bekerjasama dengan maksud melalui kerja sama itu tercapai tujuan secara individual maupun kelompok. Dapat disimpulkan bahwa organisasi mencakup beberapa unsur pokok yakni: sekelompok orang yang bekerjasama, memiliki tujuan bersama dan adanya pembagian tugas dalam satu ikatan yang hierarkhi/struktural.<sup>51</sup>

Sugiyanto W berpendapat bahwa pengorganisasian adalah sebuah proses yang mengatur bagaimana pekerjaan disusun kepada anggota-anggota organisasi itu tercapai secara efisien.<sup>52</sup> Pengorganisasian merupakan sebuah langkah multi-dimensional yaitu perincian pekerjaan, pembagian pekerjaan, pemisahan pekerjaan, koordinasi pekerjaan. Langkah-langkah proses pengorganisasian diantaranya:

- i). Merinci kegiatan-kegiatan yang dilakukan organisasi guna mencapai tujuan
- ii). Memilih dan menetapkan personalia atau sumber daya manusia yang diperlakukan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan
- iii). Membagi kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut
- iv). Menetapkan tujuan pekerjaan kepada setiap organisasi
- v). Mengkombinasikan kegiatan-kegiatan anggota organisasi dengan cara logis yang membungkinkan organisai yang efektif da efisien

---

<sup>50</sup> James D. Mooney and Alan C. Riley, *The Principles of Organization*, (New York & London: Harper & Brothers, 1939), 57

<sup>51</sup> *Principles of Management adopted by University of Minnesota Libraries Publishing*, <http://open.lib.umn.edu/principlesmanagement/chapter/1-1-introduction-to-principles-of-management/>, Diakses 30 September 2018

<sup>52</sup> Sugiyanto Wiryoputro, 67

- vi). Menyiapkan mekanisme untuk mengkoordinasikan kegiatan anggota organisasi sehingga menjadi satu kesatuan yang harmonis, kompak dan terpadu.
- vii). Mengadakan tindakan penyesuaian untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas dan efisiensi.

Fungsi manajerial pengorganisasian bersifat dinamis. Karena itu organisasi harus dapat memberikan segala sesuatu demi tercapainya tujuan dari organisasi itu.

Dalam sebuah organisasi pengorganisasian merupakan hal yang penting. Karena dengan hal itu semua proses yang dilalui menjadi lebih hidup karena melalui pengorganisasian perencanaan dapat diimplementasikan sebagai suatu kinerja yang dinamis. Sugiyanto menyebutkan bahwa asas organisasi diantaranya: asas tujuan, *the right person on the right place*, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, kerjasama, koordinasi, system, ekonomi atau efektivitas dan efisiensi, pengendalian atau control, dan asas tanggungjawab.

### c. Manajemen Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan serangkaian hal yang menyebabkan manusia merasakan kebutuhan dan karena kebutuhan itu tergerak atau digerakkan untuk melakukan sesuatu.<sup>53</sup>

Beberapa cara untuk melakukan motivasi diantaranya:

- i). Motivasi melalui sentuhan tubuh
- ii). Motivasi melalui sentuhan rohani
- iii). Motivasi melalui proses individu psikologi
- iv). Motivasi sukses
- v). Motivasi diri

---

<sup>53</sup> Nancy H. Shanks, *Management and Motivation*, (Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers, 2007), 25

Dalam memotivasi diperlukan adanya taktik atau strategi agar motivasi tersebut dapat dijalankan. Hal yang sangat mendasar bagi seorang pemimpin adalah bagaimana pengaruhnya dalam menjual gagasan-gagasan untuk mendapatkan penerimaan dari kebijakan-kebijakan dan rencana-rencananya dan bagaimana pula pengaruhnya dalam memotivasi orang lain agar mendukung keputusannya.

Beberapa strategi yang perlu dilakukan agar motivasi yang diberikan pemimpin dapat dijalankan, diantaranya:

- i). Permintaan inspirasional
- ii). Konsultasi
- iii). Permintaan pribadi
- iv). Taktik pertukaran

#### d. Manajemen Kontroling

Dalam ilmu manajemen masalah mengontrol merupakan hal yang lebih diutamakan, karena sejauh manapun baiknya perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, tetapi tanpa adanya kontroling, atau pengawasan maka organisasi itu tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan.<sup>54</sup> Kontrol berarti memeriksa, memerintah atau mengawasi. Mengontrol dapat diartikan sebagai pengendalian. Pengendalian merupakan suatu proses menetapkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengawasinya. Beberapa hal yang dilakukan dalam melakukan tindakan pengendalian atau kontroling, yaitu:

- i). Melaporkan hasil kerja atau kegiatan

---

<sup>54</sup> Simons, *Levers of Control*, (Boston: Harvard Business School Press, 1995), 5

- ii). Menilai laporan; menetapkan standar untuk penilaian, membandingkan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
- iii). Melakukan tindakan perbaikan bila dipandang perlu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran dan fungsi manajemen kontroling adalah mengaharapkan agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan dalam kebijaksanaan dan prosedur.

## **B. KERANGKA BERPIKIR**

Kepemimpinan yang memberdayakan adalah proses dimana para pimpinan gereja mempengaruhi, mengatur, memberdayakan para pelayan dengan tujuan menjadikan para pelayan memiliki daya dan keterampilan melakukan sesuatu dengan hasil yang jauh lebih baik. Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, gereja telah menerapkan kepemimpinan yang memberdayakan, namun belum dapat mengetahui seberapa efektif dalam meningkatkan pertumbuhan gereja. Oleh sebab itu dalam penelitian dilakukan pengukuran efektif kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran. Adapun pengukuran tersebut dilakukan dengan mengacu pada empat dimensi yang diantaranya adalah dimensi filosofi kepemimpinan yang memberdayakan, dimensi manajemen sumber daya manusia gereja, dimensi kaderisasi pelayan, dimensi manajemen kepemimpinan gereja.

### **C. RUMUSAN HIPOTESIS**

Adapun rumusan hipotesis dari penelitian yang berjudul efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja masa kini di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran, adalah sebagai berikut:

Ho : Efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran adalah cukup atau sama dengan 60%.

Ha : Efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran adalah bukan atau tidak sama dengan 60%.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan pembahasan mengenai metode dan prosedur penelitian. Adapun metode penelitian disesuaikan dengan sifat masalah yang diteliti, dan tujuan penelitian. Sugiyono mengatakan bahwa setiap penelitian yang dilakukan haruslah berangkat dari masalah penelitian yang jelas, barulah kegiatan penelitian dapat segera dilakukan.<sup>230</sup> Sumardi Suryabrata mengatakan bahwa suatu keputusan mengenai rancangan apa yang dipakai terkait erat dengan tujuan penelitian, dan sifat masalah yang digarap.<sup>231</sup> Dengan dibatasinya tujuan penelitian secara jelas, maka penelitian memiliki arah yang jelas dan manfaat yang jelas pula. Adapun judul penelitian ini adalah efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran.

#### **A. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan penelitian ini yang akan dianalisa, maka rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan positivis. Adapun yang dimaksud dengan rancangan positivis adalah penyelidikan dengan menggunakan metode ilmiah, yaitu prosedur langkah demi langkah dalam memecahkan masalah

---

<sup>230</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2006), 31.

<sup>231</sup>Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 15.

penelitian atas dasar pengamatan empiris.<sup>232</sup> Sedangkan rancangan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif bukan eksperimental, yaitu dengan melakukan penelitian studi deskriptif. Sugiyono juga menjelaskan bahwa metode kuantitatif juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini digunakan untuk melakukan pembuktian/konfirmasi teori terhadap fakta empiris di lapangan.<sup>233</sup> Sugiyono menjelaskan bahwa “proses penelitian kuantitatif bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan kajian pustaka, sehingga kemudian dapat merumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut kemudian diuji melalui data lapangan.

Studi deskriptif adalah salah satu jenis penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data angka. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang telah lalu.<sup>234</sup> Jenis penelitian studi deskriptif digunakan untuk mencari nilai seberapa efektif kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran.

---

<sup>232</sup>Andreas Bambang Subagyo, *Pengantar Riset Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Kalam Hidup, 2004), 58.

<sup>233</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2013), 35.

<sup>234</sup>Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010).

## B. POPULASI DAN SAMPEL

M. Subana dan Sudrajat mengatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, sekumpulan yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan penelitian.<sup>235</sup> Adapun yang menjadi sumber data atau sumber informasi dalam penelitian ini adalah para pelayan di gereja JKI Ungaran yang berjumlah 30 orang. Jadi jumlah populasi pelayan di gereja JKI Ungaran adalah sebanyak 30 orang. Berdasarkan ketentuan umum pengambilan sampel, bahwa populasi yang jumlahnya kurang dari 100, seluruhnya anggota populasi digunakan sebagai sumber data penelitian.

## C. VARIABEL PENELITIAN

Variabel adalah konsep yang dapat diukur atau dinilai dalam realitas sehari-hari, dan dapat dicari datanya.<sup>236</sup> Prof. Sasmoko mengatakan bahwa variable adalah atribut dari seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara orang yang satu dengan yang lainnya, atau suatu obyek dengan obyek lainnya.<sup>237</sup> Pada penelitian ini terdapat satu variable yaitu variable kepemimpinan yang memberdayakan. Penelitian juga memiliki empat dimensi, yang diantaranya adalah dimensi filosofi kepemimpinan yang memberdayakan, dimensi manajemen sumber daya manusia gereja, dimensi kaderisasi pelayan, dan dimensi manajemen kepemimpinan gereja.

---

<sup>235</sup>M. Subana dan Sudrajat, 1.

<sup>236</sup>Andi Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum* (Jakarta: Granit, 2004), 27-28.

<sup>237</sup>Sasmoko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Harvest Press, 2008), 16.

## 1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penggambaran secara umum dan menyeluruh yang menyiratkan maksud dari konsep variable. Adapun definisi konseptual dari variable kepemimpinan yang memberdayakan adalah proses dimana para pimpinan gereja mempengaruhi, mengatur, memberdayakan para pelayan dengan tujuan menjadikan para pelayan memiliki daya dan keterampilan melakukan sesuatu dengan hasil yang jauh lebih baik.

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian adalah penjabaran arti dari setiap dimensi variable independen dan variable dependen. Adapun definisi operasional dari variable kepemimpinan yang memberdayakan termuat dalam empat dimensi yaitu; Dimensi I adalah filosofi kepemimpinan yang memberdayakan. Dimensi II adalah manajemen sumber daya manusia gereja. Dimensi ketiga adalah kaderisasi pelayan. Dimensi IV adalah manajemen kepemimpinan gereja.

Filosofi kepemimpinan yang memberdayakan (dimensi I) dapat diukur dengan indicator sebagai berikut; memiliki sikap melayani, berorientasi pada peningkatan orang lain, dan menjawab kebutuhan anggota. Sedangkan Manajemen sumberdaya manusia gereja (dimensi II) dapat diukur dengan indicator sebagai berikut; memperhitungkan kebutuhan SDM jangka pendek dan panjang, pengembangan SDM, dan penilaian prestasi pelayanan.

Kaderisasi pelayan (dimensi III) dapat diukur dengan indicator sebagai berikut; melahirkan pelayan baru, tahap pembinaan, dan berorientasi pada Karunia. Sedangkan manajemen kepemimpinan gereja (dimensi IV) dapat diukur dengan indicator sebagai berikut; manajemen konflik, manajemen pengorganisasian, dan manajemen motivasi. Inilah definisi operasional dari keempat dimensi pada variable kepemimpinan yang memberdayakan di gereja JKI Maranatha Ungaran.

#### **D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA PENELITIAN**

Rick Yount mengatakan bahwa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian anatar lain; wawancara, pengamatan, pedoman pencarian atau pemilihan, kuesioner.<sup>238</sup> Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan secara langsung, dikirim melalui pos, atau internet.<sup>239</sup> Berdasarkan bentuk pertanyaan/ pernyataannya kuesioner terbagi dalam dua bentuk, yaitu pernyataan terbuka (*opened question*) dan pernyataan tertutup (*close question*).

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data yang digunakan adalah administrasi instrument berupa kuesioner atau angket. Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topic tertentu yang diberikan kepada subyek, baik

---

<sup>238</sup>Rick Yount, *Research Design And Statistical Analysis For Christian Ministry* (Forth Worth: SWBTS, 1990), 232.

<sup>239</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 199.

secara individual maupun kelompok untuk mendapat informasi seperti preferensi keyakinan (paham), minat atau perilaku.<sup>240</sup>

Pada penelitian ini digunakan dua instrument untuk pengumpulan data variable kepemimpinan yang memberdayakan di gereja JKI Maranatha Ungaran. Instrumen yang dimaksud adalah berupa angket tertutup, yang memberikan pernyataan kepada responden, dimana responden menjawabnya dengan cara memberikan tanda cek list pada kolom yang tersedia. Adapun ringkasan dari teknik pengumpulan data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Skala Data</b>	<b>Jenis Skala</b>	<b>Rentang Skor</b>	<b>Sumber Data</b>	<b>Unit Analisis</b>
1	Kepemimpinan yang memberdayakan di gereja JKI Maranatha Ungaran	Interval	Likert	1-10	Para Pelayan gereja JKI Maranatha Ungaran	Pimpinan Gereja

Tabel 3.1 Teknik Pengumpulan Data

## **E. INSTRUMEN PENELITIAN**

Instrumen penelitian berfungsi sebagai alat pengumpul data yaitu untuk mengumpulkan data efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran. Skala ini menjadi pedoman pengukuran data yang diinput dari populasi penelitian. Sugiyono mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur

---

<sup>240</sup>Ibnu Hajar, *Dasar-dasar Metodology Penelitian Kualitatif dalam Penelitian* (Jakarta: Raja Grafinda Persada, 1996), 181.

sikap, pemahaman, persepsi seseorang terhadap suatu fenomena. Fenomena yang diteliti adalah fenomena yang telah ditetapkan sebagai variable penelitian.<sup>241</sup>

Riduwan mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan juga kejadian atau gejala social.<sup>242</sup>

Skala likert paling populer digunakan dan paling sering digunakan untuk penelitian social. Skala likert ini digunakan sebagai opsi pilihan dari responden atas pertanyaan atau pernyataan positif dan negatif. Adapun bobot penilaian terhadap pernyataan atau pertanyaan positif dan negative dapat dilihat pada table berikut:

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Bobot Nilai Pernyataan Positif</b>	<b>Bobot Nilai Pernyataan Negatif</b>
Sangat Dilaksanakan	10	1
Dilaksanakan	9	2
Sering Dilaksanakan	8	3
Cukup Sering Dilaksanakan	7	4
Cukup Dilaksanakan	6	5
Ragu-Ragu Cukup Dilaksanakan	5	6
Cukup Jarang Dilaksanakan	4	7
Jarang Dilaksanakan	3	8
Tidak Dilaksanakan	2	9
Sangat Tidak Dilaksanakan	1	10

Tabel 3.2 Bobot Penilaian Menurut Skala Likert

<sup>241</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian*, 107.

<sup>242</sup>Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2003), 12.

## 1. Uji Validitas

Setelah instrument penelitian disusun, selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap instrument yang telah dikembangkan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item soal dalam instrument penelitian, bernilai valid atau tidak. Uji validitas dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji coba instrument.<sup>243</sup> Validitas alat ukur berbicara tentang keterandalan sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang hendak diukur. Agar alat ukur tersebut memenuhi prinsip validitas dalam pengembangan alat ukur, maka penulis melakukan teknik dan pendekatan validitas secara *content*, *construct*, dan *empiris validity*.<sup>244</sup>

Pertama, *Content Validity*. *Content Validity* adalah pengembangan alat ukur ke dalam konstruk dan variable yang hendak diukur. Untuk memenuhi persyaratan ini telah dibuat kisi-kisi pengembangan alat ukur dimana item-item yang ada dikembangkan dari indicator setiap dimensi-dimensi variable. Jadi dapat dipertanggungjawabkan bahwa isi dari setiap varian yang ada dapat ditemukan dalam item-item alat ukur. *Content Validity* dari variable efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran, disajikan pada tabel di bawah ini:

---

<sup>243</sup>Fo'arota Telaumbanua, 29.

<sup>244</sup>Suharsimi Arikunto, *Managemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 425.

<b>VARIABEL</b>	<b>DIMENSI</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>ITEM</b>
KEPEMIMPINAN YANG MEMBERDAYAKAN	Filosofi Kepemimpinan yang Memberdayakan	Memiliki sikap melayani	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan gereja memiliki sikap melayani dari mendapatkan keuntungan</li> <li>2. Pimpinan gereja mendorong para pelayan meningkatkan keinginan untuk melayani orang lain</li> <li>3. Pimpinan gereja menjadi teladan dalam sikap 'hamba'</li> </ol>
		Berorientasi pada peningkatan orang lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Pimpinan gereja melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan</li> <li>5. Pimpinan gereja fokus mengembangkan para pelayan dan jemaat</li> <li>6. Pemimpin gereja menghargai arti penting setiap para pelayan Tuhan</li> </ol>
		Menjawab kebutuhan anggota	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Pimpinan gereja berfokus memuhi kebutuhan para pelayan dan jemaat</li> <li>8. Pimpinan gereja secara optimal berupaya melayani kebutuhan pelayan dan jemaat</li> <li>9. Pimpinan gereja secara optimal mengupayakan kehidupan pelayan dan jemaat yang lebih baik</li> </ol>
	Manajemen Sumber daya Manusia Gereja	memperhitungkan kebutuhan SDM jangka pendek dan panjang	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Pimpinan gereja melakukan rekrutmen pelayan dan seleksi pada pelayan yang baru</li> <li>11. Pimpinan gereja menempatkan setiap pelayan pada posisi yang tepat</li> <li>12. Pimpinan gereja melakukan mutasi pada pelayan yang lama agar berada pada posisi yang tepat</li> </ol>
	Pengembangan SDM		<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Pimpinan gereja menjalin hubungan akrab dan saling terbuka dengan para pelayan dan jemaat</li> <li>14. Pimpinan gereja memiliki kemantapan integritas diri, kedewasaan, mentalitas positif dan komitmen tinggi.</li> <li>15. Pimpinan gereja menyelenggarakan pelatihan-pelatihan pengembangan</li> </ol>

			kecerdasan sosial dan keterampilan pada para pelayan
		Penilaian prestasi pelayanan	16. Pimpinan gereja menetapkan dan mensosialisasikan standar penilaian prestasi pelayan 17. Pimpinan gereja memberikan apresiasi kepada pelayan Tuhan yang memiliki loyalitas dan kinerja yang baik 18. Pimpinan gereja mengupayakan kesejahteraan hidup para bawahannya
	Kaderisasi Pelayan	Melahirkan pelayan baru	19. Pimpinan gereja memberikan pelatihan dan kesempatan melayani bagi calon pelayan baru 20. Pimpinan gereja memilih orang dengan latar belakang heterogen untuk terlibat dalam pelayanan gereja 21. Pimpinan gereja meluangkan banyak waktu untuk bersama dengan pelayan dan jemaat
		Tahap Pembinaan	22. Pimpinan gereja sering berbagi tentang tantangan pelayanan kepada calon pemimpin baru dan para pelayan baru 23. Pimpinan gereja memiliki target yang jelas dalam mengembangkan setiap pelayan dalam gereja 24. Pimpinan gereja berhasil mengembangkan potensi melayani para pelayan
		Berorientasi pada Karunia	25. Pimpinan gereja mengadakan tes karunia kepada jemaat 26. Pimpinan gereja memberikan kesempatan sebanyak mungkin jenis pelayanan kepada jemaat 27. Pimpinan gereja mengevaluasi keefektifan pelayanan para pelayan dan jemaat
	Manajemen Kepemimpi	Manajemen Konflik	28. Pimpinan gereja mengedepankan sikap bijaksana ketika memisahkan

	nan Gereja		<p>orang-orang yang berkonflik</p> <p>29. Pimpinan gereja mengedepankan sikap yang adil dalam menyelesaikan masalah antar sesama jemaat atau jemaat dengan pelayan</p> <p>30. Pimpinan gereja menjadi pendengar yang baik dari kedua belah pihak dalam konflik untuk mendapatkan solusi yang terbaik</p>
		Manajemen Pengorganisasian	<p>31. Pimpinan gereja mengatur dan mensosialisasikan tugas tanggungjawab setiap pelayan</p> <p>32. Pimpinan gereja memeriksa, memerintah atau mengawasi kinerja para pelayan</p> <p>33. Pimpinan gereja memastikan seluruh kegiatan pelayanan berjalan sesuai dengan rencana</p>
		Manajemen Motivasi	<p>34. Pimpinan gereja membangun motivasi bahwa kegiatan pelayanan adalah kebutuhan orang percaya</p> <p>35. Pimpinan gereja mampu menggerakkan para pelayan kepada suatu target pelayanan</p> <p>36. Pimpinan gereja memiliki kebijakan dan rencana yang mampu memotivasi jemaat untuk mengembangkan pelayanan gereja</p>

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrument Penelitian

Kedua, *Construct Validity*. *Construct Validity* adalah mengkonsultasikan pengembangan item alat ukur ke dalam konstruk teori yang ada, dan diperiksa oleh para ahli dalam bidang ilmu tersebut. Untuk memenuhi persyaratan ini maka kisi-kisi instrument penelitian yang telah dibuat peneliti dikonsultasikan bersama tim peneliti (dosen dan mahasiswa). Ketiga, *Empiris Validity*. *Empiris Validity* adalah tata

laksana uji coba ukur instrument penelitian pada populasi penelitian. Instrumen penelitian yang akan diuji coba dapat dilihat pada lampiran 3. Analisis dari uji coba ukur instrument menggunakan rumus item korelasi product moment. Peneliti menetapkan 30 responden sebagai sumber data uji validitas empiris, dengan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai r tabel 0,361 (tabel korelasi product moment). Rumus uji validasi empiris menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{\text{hitung}}$  = Koefisien korelasi
- $\sum X_i$  = Jumlah skor item
- $\sum Y_i$  = Jumlah skor total (semua item)

Dengan menggunakan rumus validitas instrument di atas, maka setiap item instrument penelitian diuji kesahihannya (validitas) sebagai angket penelitian. Dan dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai r hitung dari 36 item instrument penelitian adalah sebagai berikut (lihat juga lampiran 4):

<b>No. Item</b>	<b>r HITUNG</b>	<b>r TABEL</b>	<b>STATUS</b>
Item 1	0,287	0,361	<i>Drop</i>
Item 2	0,681	0,361	Valid
Item 3	0,708	0,361	Valid
Item 4	0,702	0,361	Valid
Item 5	0,804	0,361	Valid
Item 6	0,771	0,361	Valid
Item 7	0,523	0,361	Valid
Item 8	0,759	0,361	Valid
Item 9	0,705	0,361	Valid
Item 10	0,748	0,361	Valid
Item 11	0,803	0,361	Valid
Item 12	0,455	0,361	Valid
Item 13	0,670	0,361	Valid
Item 14	0,468	0,361	Valid
Item 15	0,766	0,361	Valid
Item 16	0,675	0,361	Valid
Item 17	0,743	0,361	Valid
Item 18	0,740	0,361	Valid
Item 19	0,685	0,361	Valid
Item 20	0,500	0,361	Valid
Item 21	0,745	0,361	Valid
Item 22	0,859	0,361	Valid
Item 23	0,865	0,361	Valid
Item 24	0,876	0,361	Valid
Item 25	0,620	0,361	Valid

Item 26	0,571	0,361	Valid
Item 27	0,743	0,361	Valid
Item 28	0,406	0,361	Valid
Item 29	0,609	0,361	Valid
Item 30	0,554	0,361	Valid
Item 31	0,784	0,361	Valid
Item 32	0,785	0,361	Valid
Item 33	0,823	0,361	Valid
Item 34	0,793	0,361	Valid
Item 35	0,707	0,361	Valid
Item 36	0,850	0,361	Valid

Tabel 3.4 Uji Validitas Empiris Variabel X

Berdasarkan uji validitas terhadap instrument penelitian variable kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran, disimpulkan terdapat 35 item yang valid dan 1 item yang tidak valid (lihat lampiran 5) .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat menjadi alat ukur yang konsisten dari waktu ke waktu.<sup>245</sup> Juliansyah Noor mengatakan bahwa Reliabilitas adalah nilai yang menunjukkan sejauh mana

---

<sup>245</sup>Fo' Arota Telaumbanua, 21.

suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.<sup>246</sup> Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, yaitu dengan rumus:

$$r_{ii} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{ii}$  = Koefisien ketrandalan
- $K$  = Jumlah item angket
- $\sigma_i$  = Jumlah varians skor butir
- $\sigma_t$  = Jumlah Varians total

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	35

---

<sup>246</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada, 2011), 131.

Dengan menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach dilakukan perhitungan reliabilitas instrument atau kuisioner, dan akan ditemukan tingkat konsistensi dari alat ukur tersebut. Berdasarkan hasil uji Reliabilitas terhadap 35 item instrument variable X, maka dihasilkan nilai reliabilitas sebesar 0,96 (perhitungan dapat dilihat pada lampiran 6). Suatu instrument dikatakan Reliabel bila koefisien reliabilitasnya ( $r_{ii}$ ) minimal 0,6.<sup>247</sup> Nilai koefisien Reliabilitas instrument Variabel X adalah 0,96 yang lebih besar dari 0,6, maka instrument Variabel X dinyatakan reliabel.

### 3. Instrument Final

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument variable X, maka selanjutnya dapat disimpulkan instrument final penelitian dari variable Efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran untuk kemudian digunakan sebagai instrument penelitian di lapangan. Instrumen final dengan penomoran baru dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini (lihat lampiran 8 dan 9).

## F. TEKNIK ANALISIS DATA

Untuk menguji hipotesis penelitian, perlu dilakukan terlebih dahulu serangkaian analisis data statistic. Tahapan analisis data tersebut adalah sebagai berikut: *pertama*, mendeskripsikan data untuk setiap variable penelitian. *Kedua*, melakukan uji persyaratan analisis. *Ketiga*, melakukan uji hipotesis penelitian.

---

<sup>247</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, 220.

Deskriptif data setiap variable meliputi: pembuatan distribusi frekuensi variable, histogram data kelompok, perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, deskripsi setiap butir dan kecenderungan setiap variable. Hal-hal tersebut di atas disebut dengan analisa deskriptif. Setelah analisa deskriptif, keudian dilanjutkan dengan melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

### 1. Deskripsi Data

Deskriptif data setiap variabel meliputi: pembuatan distribusi frekuensi variabel, histogram data kelompok, perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, deskripsi setiap butir dan kecenderungan setiap variabel. Hal-hal tersebut di atas disebut dengan analisa deskriptif. Setelah analisa deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

### 2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data dapat dilanjutkan atau tidak kepada uji hipotesa statistic. Dalam uji persyaratan analisis ini digunakan alat bantu software SPSS versi 17.

#### a. Uji Normalitas Data

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap data adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dan bila data berdistribusi normal, maka

dapat digunakan uji statistic parametric (statistic inferensial).<sup>248</sup> Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk uji normalitas, namun dalam penelitian ini digunakan metode *Kolmogrov Smirnov*. Adapun prinsip kerja dari metode Kolmogrov Smirnov adalah membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik.<sup>249</sup> Dalam penelitian ini metode *Kolmogrov Smirnov* digunakan melalui aplikasi SPSS versi 17.

#### b. Uji Linieritas Data

Uji linearitas atau sering disebut analisis regresi merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.<sup>250</sup> Bila hanya terdapat satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent*, maka disebut sebagai analisis regresi sederhana.<sup>251</sup> Untuk mengetahui hubungan yang linear dari dua variable tersebut, maka nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hubungan signifikan dari kedua variable adalah linear. Dalam penelitian ini, untuk menemukan nilai  $F_{hitung}$  digunakan aplikasi SPSS versi 17. Adapun rumus  $F_{hitung}$  dan persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

---

<sup>248</sup>Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 153.

<sup>249</sup>*Ibid.*, 153.

<sup>250</sup>Syofian Siregar, 178.

<sup>251</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada, 2011), 179.

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

Keterangan:

**RJK<sub>TC</sub>** = Rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (JK<sub>TC</sub>/K-2)

**RJK<sub>E</sub>** = Rata-rata jumlah kuadrat Error (JK<sub>E</sub>/n-K)

### 3. Uji Hipotesis

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis penelitian yang meliputi uji hipotesis asosiatif, uji signifikansi, dan koefisien determinasi. Dalam analisis uji hipotesa ini digunakan program spss versi 17.

Rumus Uji  $t_{test}$  atau Uji Signifikansi korelasi product moment

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

**t** = Uji t hitung

**n** = Jumlah pasangan skor

**r** = Koefisien korelasi

**r<sup>2</sup>** = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## BAB IV

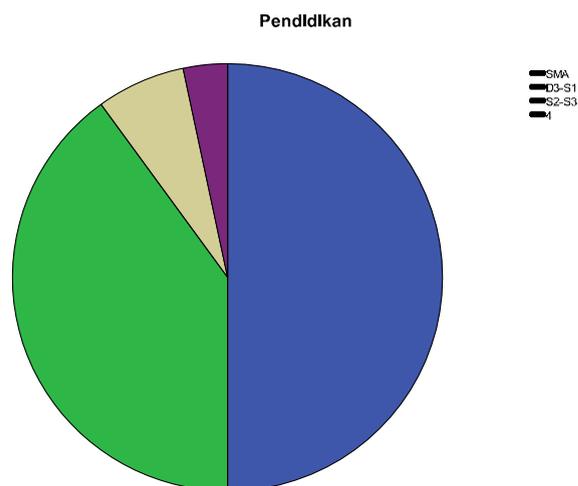
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan tentang laporan karakteristik responden deskripsi data ujianalisis prasyarat, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

#### A. LAPORAN KARAKTERISTIK RESPONDEN PENELITIAN

		Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA	15	50.0	50.0	50.0
	D3-S1	12	40.0	40.0	90.0
	S2-S3	2	6.7	6.7	96.7
	Lainnya	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.1 Karakteristik Pendidikan Responden

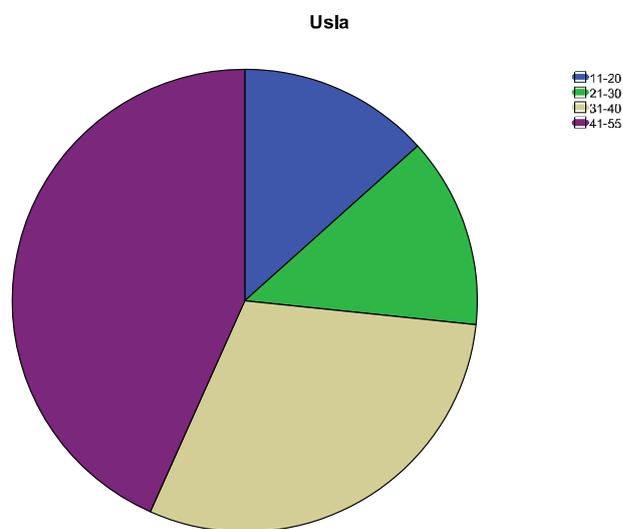


Gambar 4. 1 Histogram Pendidikan Responden

Berdasarkan tabel dan gambar Pie charts diperoleh diatas diketahui bahwa jumlah responden (n) adalah 30 orang, terdiri atas SMA 15 orang atau 50,0%, D3-S1 12 orang atau 40,0, S2-S3 2 orang atau 6,7%, lainnya 1 orang atau 3.3%.

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	11-20	4	13.3	13.3	13.3
	21-30	4	13.3	13.3	26.7
	31-40	9	30.0	30.0	56.7
	41-55	13	43.3	43.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden



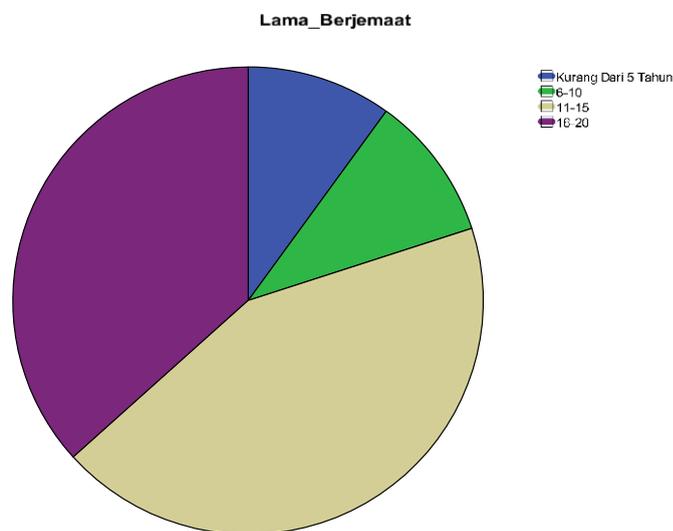
Gambar 4. 2 Histogram Usia Responden

Berdasarkan tabel dan gamabr Pie charts diperoleh keterangan diatas diketahui bahwa jumlah responden (n) adalah 30 orang yang terdiri dari usia 11-

20 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%, usia 21-30 tahun sebanyak 4 orang atau 13.3%, usia 31-40 tahun sebanyak 9 atau 30,0%, usia 41-55 tahun sebanyak 13 atau 43,3%.

<b>Lama_Berjemaat</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Dari 5 Tahun	3	10.0	10.0	10.0
6-10	3	10.0	10.0	20.0
11-15	13	43.3	43.3	63.3
16-20	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.3 Karakteristik Lama Berjemaat Responden



Gambar 4.3 Histogram Lama Berjemaat

Berdasarkan tabel dan gambar Pie charts diperoleh keterangan di atas diketahui bahwa jumlah responden (n) adalah 30 orang yang terdiri dari, Kurang dari 5 tahun 3 orang atau 10,0%, 6-10 tahun 3 orang atau 10,0%, 11-15 tahun 13 orang atau 43,3%, 16-20 tahun 11 orang atau 36,7%.

## B. DESKRIPSI DATA

Pada bagian penelitian ini akan mendeskripsikan data yang diperoleh setelah melakukan uji coba. Berdasarkan uji coba yang dilakukan, maka peneliti memperoleh sebanyak 35 butir pernyataan valid. Pernyataan-pernyataan dalam bentuk angket ini kemudian didistribusikan kepada 30 responden dan telah terisi secara keseluruhan sehingga layak untuk dianalisa.

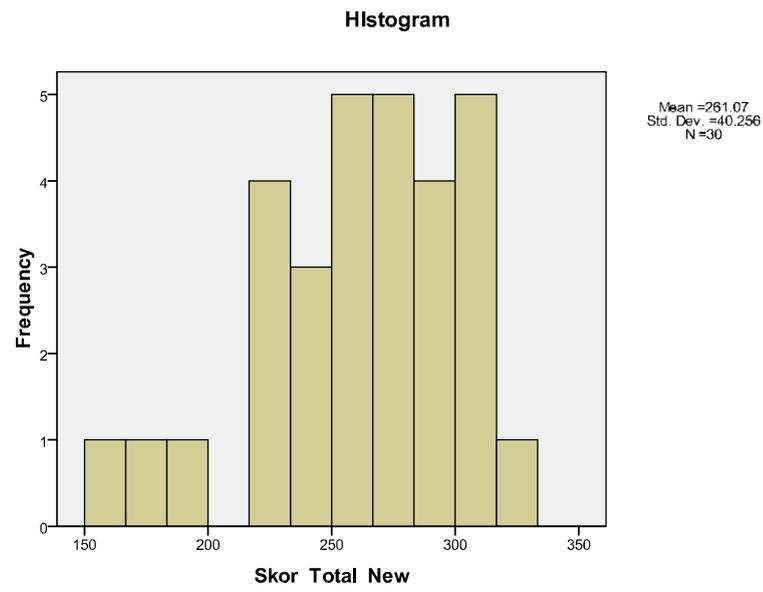
**Tabel 4.4** Output SPSS Data Statistik

Statistics		
Skor_Total_New		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		261.07
Median		266.50
Mode		264 <sup>a</sup>
Std. Deviation		40.256
Variance		1620.547
Skewness		-.652
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		.112
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		165
Minimum		164

Maximum	329
Sum	7832

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**Grafik 4.1**



Tabel dan gambar diatas memberikan keterangan mengenai Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam Pertumbuhan gereja. Dari hasil penelitian terhadap 30 responden diperoleh hasil, yaitu: rata-rata (mean) sebesar 261.07; titik tengah (median) sebesar 266.50; nilai yang sering muncul (mode) sebesar 264; simpangan baku (Standar deviasi) sebesar 40.256; rentang (range) sebesar 165; skor minimum dari data (minimum) sebesar 164; dan skor maksimum sebesar 329.

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah kelas interval} &= 1+3,3 (\text{Log } n) \\
 &= 1+3,3 (\text{Log } 30) \\
 &= 1+3,3 (1,477)
 \end{aligned}$$

$$= 1+4,874$$

$$= 5,874 \text{ atau dibulatkan menjadi } 6$$

Panjang kelas interval = Range/Jumlah kelas interval

$$= 165/6$$

$$= 27,5 \text{ atau dibulatkan menjadi } 27.$$

Adapun tabel distribusi frekuensi dan histogram Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakna dalam pertumbuhan gereja.

<b>Kelas interval</b>	<b>Kategori kelas</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>	<b>Batas bawah nyata</b>	<b>Batas atas nyata</b>
164-191	Sangat tidak dilaksanakan	2	6,7%	163,5	191,5
192-219	Tidak dilaksanakan	3	10%	191,5	219,5
220-247	Cukup dilaksanakan	5	16,7%	219,5	247,5
248-275	Sering Dilaksanakan	10	33,3%	247,5	275,5
276-303	Dilaksankan	5	16,7%	275,5	303,5
304-331	Sangat dilaksanakan	5	16,7%	303,5	331,5
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>10%</b>		

Melalui perhitungan data, dapat dideskripsikan bahwa Frekuensi statistik kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja berada dalam kategory sangat tidak dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6,7%, tidak dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10%, Cukup dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16,7%, sering dilaksanakan sebanyak 10 orang atau 33,3%, dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16,7% sangat dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja ialah sebanyak 25 orang atau 83,4% dimulai dari cukup dilaksanakan.

### Item\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup dilaksanakan	4	13.3	13.3	16.7
Cukup sering dilaksanakan	4	13.3	13.3	30.0
Sering Dilaksanakan	12	40.0	40.0	70.0
Dilaksanakan	4	13.3	13.3	83.3
Sangat dilaksanakan	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13,3%, Sering dilaksanakan sebanyak 12 orang atau 40,0%, dilaksanakan 4 orang atau 13,3%, sangat dilaksanakan 5 orang atau 16,7%.

### Item\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
	Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	10.0
	Cukup sering dilaksanakan	3	10.0	10.0	20.0
	Sering Dilaksanakan	10	33.3	33.3	53.3
	Dilaksanakan	9	30.0	30.0	83.3
	Sangat dilaksanakan	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6,7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10,0%, sering dilaksanakan 10 atau 33,3%, dilaksanakan sebanyak 9 orang atau 30,0, sangat dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16,7% .

#### Item\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak dilaksanakan	1	3.3	3.3
	Jarang dilaksanakan	3	10.0	13.3
	Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	16.7
	Ragu-ragu cukup dilaksanakan	3	10.0	26.7
	Cukup dilaksanakan	4	13.3	40.0
	Cukup sering dilaksanakan	8	26.7	66.7
	Sering Dilaksanakan	7	23.3	90.0
	Dilaksanakan	3	10.0	100.0

**Item\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Jarang dilaksanakan	3	10.0	10.0	13.3
Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	16.7
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	3	10.0	10.0	26.7
Cukup dilaksanakan	4	13.3	13.3	40.0
Cukup sering dilaksanakan	8	26.7	26.7	66.7
Sering Dilaksanakan	7	23.3	23.3	90.0
Dilaksanakan	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Tidak dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, jarang dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10,0%, cukup jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3,3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10,0%, cukup dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13,3%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26,7%, sering dilaksanakan sebanyak 7 orang atau 23,3%, dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10,0%.

**Item\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	6.7

Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	10.0
Cukup dilaksanakan	4	13.3	13.3	23.3
Cukup sering dilaksanakan	7	23.3	23.3	46.7
Sering Dilaksanakan	8	26.7	26.7	73.3
Dilaksanakan	6	20.0	20.0	93.3
Sangat dilaksanakan	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 7 orang atau 23.3%, sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, sangat dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7% .

#### Item\_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup dilaksanakan	3	10.0	10.0	13.3
Cukup sering dilaksanakan	5	16.7	16.7	30.0
Sering Dilaksanakan	7	23.3	23.3	53.3
Dilaksanakan	7	23.3	23.3	76.7
Sangat dilaksanakan	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 17.7%, sering dilaksanakan sebanyak 7 orang atau 23.3%, dilaksanakan sebanyak 7 orang atau 23.3%, sangat dilaksanakan sebanyak 7 orang atau 23.3% .

**Item\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup jarang dilaksanakan	4	13.3	13.3	13.3
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	20.0
Cukup dilaksanakan	4	13.3	13.3	33.3
Cukup sering dilaksanakan	7	23.3	23.3	56.7
Sering Dilaksanakan	8	26.7	26.7	83.3
Dilaksanakan	4	13.3	13.3	96.7
Sangat dilaksanakan	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup jarang dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 7 orang atau 23.3%, sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, sangat dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3% .

**Item\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu cukup dilaksanakan	5	16.7	16.7	16.7
Cukup dilaksanakan	5	16.7	16.7	33.3
Cukup sering dilaksanakan	8	26.7	26.7	60.0
Sering Dilaksanakan	6	20.0	20.0	80.0
Dilaksanakan	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, cukup dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, sering dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%.

**Item\_9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	6.7
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	10.0
Cukup dilaksanakan	7	23.3	23.3	33.3
Cukup sering dilaksanakan	3	10.0	10.0	43.3
Sering Dilaksanakan	11	36.7	36.7	80.0
Dilaksanakan	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebanyak 7 orang atau 23.3%, cukup sering dilaksanakan sebanyak orang atau 10.0%, sering dilaksanakan sebanyak 11 orang atau 36.7%, dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%.

**Item\_10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	6.7
Cukup jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	13.3
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	20.0
Cukup dilaksanakan	4	13.3	13.3	33.3
Cukup sering dilaksanakan	4	13.3	13.3	46.7
Sering Dilaksanakan	8	26.7	26.7	73.3
Dilaksanakan	4	13.3	13.3	86.7
Sangat dilaksanakan	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 14.3%, sering dilaksanakan

sebanyak 8 orang atau 26.7%, dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, sangat dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%.

**Item\_11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu cukup dilaksanakan	4	13.3	13.3	13.3
Cukup dilaksanakan	6	20.0	20.0	33.3
Cukup sering dilaksanakan	5	16.7	16.7	50.0
Sering Dilaksanakan	8	26.7	26.7	76.7
Dilaksanakan	3	10.0	10.0	86.7
Sangat dilaksanakan	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, cukup dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%.

**Item\_12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	10.0
Cukup jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	16.7
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	23.3

Cukup dilaksanakan	5	16.7	16.7	40.0
Cukup sering dilaksanakan	3	10.0	10.0	50.0
Sering Dilaksanakan	10	33.3	33.3	83.3
Dilaksanakan	3	10.0	10.0	93.3
Sangat dilaksanakan	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Tidak dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, sering dilaksanakan sebanyak 10 orang atau 33.3%, dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, sangat dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7% .

### Item\_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	6.7
Cukup dilaksanakan	6	20.0	20.0	26.7
Cukup sering dilaksanakan	3	10.0	10.0	36.7
Sering Dilaksanakan	9	30.0	30.0	66.7
Dilaksanakan	4	13.3	13.3	80.0
Sangat dilaksanakan	6	20.0	20.0	100.0

**Item\_13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	6.7
Cukup dilaksanakan	6	20.0	20.0	26.7
Cukup sering dilaksanakan	3	10.0	10.0	36.7
Sering Dilaksanakan	9	30.0	30.0	66.7
Dilaksanakan	4	13.3	13.3	80.0
Sangat dilaksanakan	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Cukup jarang dilakasnakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilakasanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebayak 6 orang atau 20.0%, cukup sering dilaksanakan sebayak 3 orang atau 10.0%, sering dilaksanakna sebanyak 9 orang atau 30.0%, dilaksanakan sebanyak 4orang atau 13.3%, sangat dilaksanakn sebanyak 6 orang atau 20.0%.

**Item\_14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup dilaksanakan	3	10.0	10.0	13.3
Cukup sering dilaksanakan	4	13.3	13.3	26.7
Sering Dilaksanakan	11	36.7	36.7	63.3

Dilaksanakan	6	20.0	20.0	83.3
Sangat dilaksanakan	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, sering dilaksanakan sebanyak 11 orang atau 36.7%, dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, sangat dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%.

#### Item\_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	6.7
Cukup jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	13.3
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	4	13.3	13.3	26.7
Cukup sering dilaksanakan	8	26.7	26.7	53.3
Sering Dilaksanakan	5	16.7	16.7	70.0
Dilaksanakan	6	20.0	20.0	90.0
Sangat dilaksanakan	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, sering dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, sangat dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%.

## Item\_16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Tidak dilaksanakan	2	6.7	6.7	10.0
Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	13.3
Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	16.7
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	3	10.0	10.0	26.7
Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	33.3
Cukup sering dilaksanakan	8	26.7	26.7	60.0
Sering Dilaksanakan	5	16.7	16.7	76.7
Dilaksanakan	6	20.0	20.0	96.7
Sangat dilaksanakan	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Sangat tidak dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Tidak dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, Jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, sering dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, Dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, sangat dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%. Jadi, dapat dikatakan bahwa Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja sebesar 30 atau 100.0% berada pada maksimal.

**Item\_17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	6.7
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	13.3
Cukup dilaksanakan	6	20.0	20.0	33.3
Cukup sering dilaksanakan	2	6.7	6.7	40.0
Sering Dilaksanakan	6	20.0	20.0	60.0
Dilaksanakan	8	26.7	26.7	86.7
Sangat dilaksanakan	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, sering dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, sangat dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%.

**Item\_18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup jarang dilaksanakan	3	10.0	10.0	13.3

Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	20.0
Cukup dilaksanakan	3	10.0	10.0	30.0
Cukup sering dilaksanakan	9	30.0	30.0	60.0
Sering Dilaksanakan	6	20.0	20.0	80.0
Dilaksanakan	5	16.7	16.7	96.7
Sangat dilaksanakan	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 9 orang atau 30.0%, sering dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, sangat dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%.

#### Item\_19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	6.7
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	13.3
Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	20.0
Cukup sering dilaksanakan	7	23.3	23.3	43.3
Sering Dilaksanakan	9	30.0	30.0	73.3
Dilaksanakan	5	16.7	16.7	90.0

Sangat dilaksanakan	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 7 orang atau 23.3%, sering dilaksanakan sebanyak 9 orang atau 30.0%, dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, sangat dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%.

#### Item\_20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup dilaksanakan	5	16.7	16.7	20.0
Cukup sering dilaksanakan	11	36.7	36.7	56.7
Sering Dilaksanakan	8	26.7	26.7	83.3
Dilaksanakan	3	10.0	10.0	93.3
Sangat dilaksanakan	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, sering dilaksanakan sebanyak 11 orang atau 36.7%, dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, sangat dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%.

**Item\_21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup jarang dilaksanakan	3	10.0	10.0	10.0
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	3	10.0	10.0	20.0
Cukup dilaksanakan	7	23.3	23.3	43.3
Cukup sering dilaksanakan	6	20.0	20.0	63.3
Sering Dilaksanakan	8	26.7	26.7	90.0
Dilaksanakan	2	6.7	6.7	96.7
Sangat dilaksanakan	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Cukup jarang dilakasnakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, ragu-ragu cukup dilakasanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 7 orang atau 23.3%, sering dilakasanakna sebanyak 8 orang atau 26.7%, dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, sangat dilakasanakn sebanyak 1 orang atau 3.3% .

**Item\_22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	10.0
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	13.3
Cukup dilaksanakan	5	16.7	16.7	30.0

Cukup sering dilaksanakan	8	26.7	26.7	56.7
Sering Dilaksanakan	6	20.0	20.0	76.7
Dilaksanakan	5	16.7	16.7	93.3
Sangat dilaksanakan	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Tidak dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, sering dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, sangat dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%.

#### Item\_23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup jarang dilaksanakan	3	10.0	10.0	13.3
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	20.0
Cukup dilaksanakan	3	10.0	10.0	30.0
Cukup sering dilaksanakan	4	13.3	13.3	43.3
Sering Dilaksanakan	6	20.0	20.0	63.3
Dilaksanakan	8	26.7	26.7	90.0
Sangat dilaksanakan	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup jarang dilakasnakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 2orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, sering dilaksanakna sebanyak 6 orang atau 20.0%, dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, sangat dilaksanagn sebanyak 3 orang atau 10.0%.

Item\_24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	10.0
Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	16.7
Cukup sering dilaksanakan	10	33.3	33.3	50.0
Sering Dilaksanakan	10	33.3	33.3	83.3
Dilaksanakan	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Cukup jarang dilakasnakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 10 orang atau 33.3%, sering dilaksanakan sebanyak 10 orang atau 33.3%, dilaksanagn sebanyak 5orang atau 16.7% . Jadi, dapat dikatakan bahwa Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja sebesar 30 atau 100.0% berada pada maksimal.

**Item\_25**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	10.0
Cukup sering dilaksanakan	3	10.0	10.0	20.0
Sering Dilaksanakan	6	20.0	20.0	40.0
Dilaksanakan	10	33.3	33.3	73.3
Sangat dilaksanakan	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak orang atau 3.3%, Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, sering dilaksanakna sebanyak 6 orang atau 20.0%, dilaksanakan sebanyak 10 orang atau 33.0%, sangat dilaksanagn sebanyak 8 orang atau 26.7%.

**Item\_26**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	6.7
Cukup sering dilaksanakan	6	20.0	20.0	26.7
Sering Dilaksanakan	8	26.7	26.7	53.3
Dilaksanakan	9	30.0	30.0	83.3
Sangat dilaksanakan	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang

berada pada kategori Cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, dilaksanakan sebanyak 9 orang atau 30.0%, sangat dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%.

Item\_27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	10.0
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	13.3
Cukup dilaksanakan	4	13.3	13.3	26.7
Cukup sering dilaksanakan	8	26.7	26.7	53.3
Sering Dilaksanakan	8	26.7	26.7	80.0
Dilaksanakan	4	13.3	13.3	93.3
Sangat dilaksanakan	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3% cukup sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, sangat dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%.

**Item\_28**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup dilaksanakan	6	20.0	20.0	20.0
Cukup sering dilaksanakan	4	13.3	13.3	33.3
Sering Dilaksanakan	8	26.7	26.7	60.0
Dilaksanakan	8	26.7	26.7	86.7
Sangat dilaksanakan	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori cukup dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%, sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, sangat dilaksanakan sebanyak 4 orang atau 13.3%.

**Item\_29**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup dilaksanakan	3	10.0	10.0	13.3
Cukup sering dilaksanakan	6	20.0	20.0	33.3
Sering Dilaksanakan	9	30.0	30.0	63.3
Dilaksanakan	5	16.7	16.7	80.0
Sangat dilaksanakan	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang

berada pada kategori ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebanyak orang atau 10.0%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, sering dilaksanakan sebanyak 9 orang atau 30.0%, Dilaksanakan sebanyak 5 atau 16.7 sangat dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0% .

**Item\_30**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	6.7
Cukup sering dilaksanakan	8	26.7	26.7	33.3
Sering Dilaksanakan	9	30.0	30.0	63.3
Dilaksanakan	6	20.0	20.0	83.3
Sangat dilaksanakan	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, sering dilaksanakan sebanyak orang atau 30.0%, dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, sangat dilaksanakan sebanyak orang atau 26.7%.

**Item\_31**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Cukup jarang dilaksanakan	3	10.0	10.0	13.3
Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	20.0

Cukup sering dilaksanakan	5	16.7	16.7	36.7
Sering Dilaksanakan	11	36.7	36.7	73.3
Dilaksanakan	5	16.7	16.7	90.0
Sangat dilaksanakan	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, sering dilaksanakan sebanyak 11 orang atau 36.7%, dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7%, sangat dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%.

#### Item\_32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	6.7
Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	10.0
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	13.3
Cukup dilaksanakan	7	23.3	23.3	36.7
Cukup sering dilaksanakan	6	20.0	20.0	56.7
Sering Dilaksanakan	9	30.0	30.0	86.7
Dilaksanakan	2	6.7	6.7	93.3
Sangat dilaksanakan	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, Cukup

jarang dilaksnakan sebanyak orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebayak 7 orang atau 23.3%, cukup sering dilaksanakna sebanyak 6 orang atau 20.0%, sering dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, sangat dilaksanakn sebanyak 2 orang atau 6.7% .

Item\_33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	6.7
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	10.0
Cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	13.3
Cukup sering dilaksanakan	6	20.0	20.0	33.3
Sering Dilaksanakan	13	43.3	43.3	76.7
Dilaksanakan	5	16.7	16.7	93.3
Sangat dilaksanakan	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori tidak dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebayak 1 orang atau 3.3%, cukup sering dilaksanakna sebanyak 6 orang atau 20.0%, sering dilaksanakan sebanyak 13 orang atau 43.3%, dilaksanakan sebanyak 5 orang atau 16.7% sangat dilaksanakn sebanyak 2 orang atau 6.7%.

**Item\_34**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	10.0
Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	16.7
Cukup sering dilaksanakan	7	23.3	23.3	40.0
Sering Dilaksanakan	9	30.0	30.0	70.0
Dilaksanakan	8	26.7	26.7	96.7
Sangat dilaksanakan	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori cukup jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak orang atau 6.7%, cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakna sebanyak 7 orang atau 23.3%, sering dilaksanakan sebanyak 9 orang atau 30.0%, dilasanakan sebanyak 8 orang atau 26.7%, sangat dilaksanakn sebanyak 1 orang atau 3.3%.

**Item\_35**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	3.3
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	3	10.0	10.0	13.3
Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	20.0

Cukup sering dilaksanakan	9	30.0	30.0	50.0
Sering Dilaksanakan	13	43.3	43.3	93.3
Dilaksanakan	1	3.3	3.3	96.7
Sangat dilaksanakan	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Cukup jarang dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 9 orang atau 30.0%, sering dilaksanakan sebanyak 13 orang atau 43.3%, dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, sangat dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%.

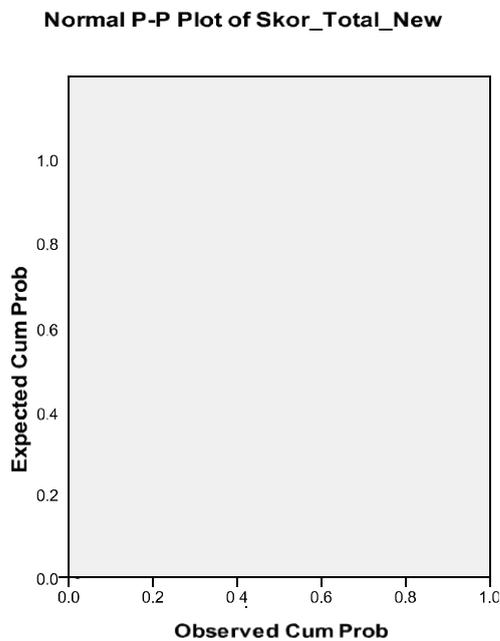
#### Item\_36

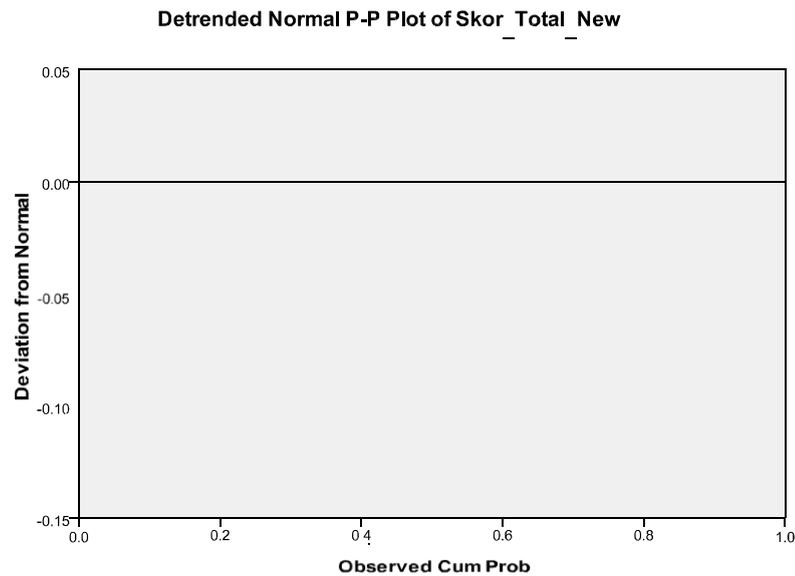
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Jarang dilaksanakan	2	6.7	6.7	6.7
Cukup jarang dilaksanakan	1	3.3	3.3	10.0
Ragu-ragu cukup dilaksanakan	1	3.3	3.3	13.3
Cukup dilaksanakan	2	6.7	6.7	20.0
Cukup sering dilaksanakan	6	20.0	20.0	40.0
Sering Dilaksanakan	14	46.7	46.7	86.7
Dilaksanakan	3	10.0	10.0	96.7
Sangat dilaksanakan	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Melalui perhitungan data dapat dideskripsikan bahwa frekuensi statistik Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja yang berada pada kategori Jarang dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, Cukup jarang dilakasnakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, ragu-ragu cukup dilaksanakan sebanyak 1 orang atau 3.3%, cukup dilaksanakan sebanyak 2 orang atau 6.7%, cukup sering dilaksanakan sebanyak 6 orang atau 20.0%, Sering dilaksanakan sebanyak 14 orang atau 46.7%, dilaksanakan sebanyak 3 orang atau 10.0%, sangat dilaksanakn sebanyak 1 orang atau 3.3%.

### C. UJI PERSYARATAN ANALISIS

#### 1. Uji Normalitas Data





Berdasarkan Grafis P-P Plot data variabel Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja, terlihat bahwa data tersebar disekitar garis normal, serta cenderung sebaran data variabel tidak memiliki *outline*. demikian juga jika dilihat dari Detrended Normal P-P Plot-nya untuk sebaran data variabel Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam gereja tidak menggambarkan kurva sinus atau cocines.

Jadi dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan memiliki distribusi normal.

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Skor_Total	.119	30	.200*	.962	30	.353

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas diperoleh keterangan bahwa nilai sig. sebesar 0,119, dengan demikian diperoleh nilai sig. 0,200 yang diperoleh lebih besar ( $>$ ) dari taraf signifikan yang telah ditentukan (0,05), maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

#### **D. UJI HIPOTESIS**

Adapun rumusan hipotesis dari penelitian yang berjudul efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja masa kini di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran, adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran adalah cukup atau sama dengan 60%.

$H_a$  : Efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran adalah bukan atau tidak sama dengan 60%.

$\mu_0$  = Nilai yang dihipotesiskan dari rata-rata nilai ideal, yaitu = 60%

Rata-rata ideal =  $35 \times 10$

$$= 350$$

$\mu_0$  = Nilai dihipotesiskan rata-rata nilai ideal

$$= 60\% \times 350$$

$$= 0,6 \times 350$$

$$= 210.$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai rata-rata empiris, adapun hasilnya seperti dibawah ini:

$$\begin{aligned}\text{Nilai tara-rata empiris} &= 7832/30 \\ &= 261,07\end{aligned}$$

Berdasarkan perbandingan nilai  $\mu_0$  (210) dengan nilai rata-rata empiris (261,07), diperoleh bahwa nilai yang rata-rata empiris (261,07) lebih besar dari nilai (210), maka hipotesis yang berbunyi Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja adalah cukup atau sama dengan 60% ditolak. Selanjutnya untuk mengetahui nilai sebenarnya dari variable efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Harga \% Variabel X} = \frac{\Sigma \text{Skor Empiris}}{\Sigma \text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

Total skor empiris	= Skor total data variabel X = 7832
Total skor ideal	= (skor tertinggi item) x (jumlah item variabel X) x (jumlah responden) = 10 x 30 x 35 = 10500
Harga % Variabel X	= (7832: 10500) x 100% = 74,5%

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai variable efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran adalah sebesar 74,5% selanjutnya nilai ini akan diinterpretasi dengan tabel interpretasi hipotesis di bawah ini:

Prosentase	Makna
0-20	Sangat tidak efektif
21-40	Tidak efektif
41-60	Cukup
61-80	Efektif
81-100	Sangat efektif

Tabel 4.3 Pedoman untuk Interpretasi Makna Prosentase Deskriptif<sup>9</sup>

Berdasarkan tabel di atas maka nilai efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran adalah sebesar 74,5% diinterpretasikan efektif (61-80).

## **E. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan perbandingan nilai  $\mu_0$  (210) dengan nilai rata-rata empiris (261,07), diperoleh bahwa nilai yang rata-rata empiris (261,07) lebih besar dari nilai (210), maka hipotesis yang berbunyi Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja adalah cukup atau sama dengan 60%

ditolak. Berdasarkan penghitungan sebenarnya terhadap nilai efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran, diperoleh nilai variable sebesar adalah 74,5% atau dapat diinterpretasikan efektif (61-80).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan perbandingan nilai  $\mu_0$  (210) dengan nilai rata-rata empiris (261,07), diperoleh bahwa nilai yang rata-rata empiris (261,07) lebih besar dari nilai (210), maka hipotesis yang berbunyi Efektivitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja adalah cukup atau sama dengan 60% ditolak. Berdasarkan penghitungan sebenarnya terhadap nilai efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam meningkatkan pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran, diperoleh nilai variable sebesar adalah 74,5% atau dapat diinterpretasikan efektif (61-80).

#### **B. SARAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dan rekomendasi yang peneliti dapat uraikan diantaranya adalah:

1. Pimpinan Gereja perlu melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam Gereja JKI Maranatha Ungaran. Perlu memperhitungkan kebutuhan SDM jangka pendek dan panjang, pengembangan SDM pelayan, dan perlu adanya pemberian penilaian dan apresiasi terhadap prestasi pelayanan.
2. Pimpinan Gereja perlu mengadakan pelatihan kepada para pelayan-pelayan gereja mengenai manajemen kepemimpinan gereja. Hal itu menyangkut tentang manajemen konflik, manajemen pengorganisasian, dan juga manajemen motivasi.

3. Pimpinan gereja perlu mengadakan fellowship dengan para pelayan untuk menanamkan filosofi kepemimpinan yang memberdayakan. Hal itu menyangkut tentang sikap melayani, pelayanan yang berorientasi pada pengembangan jemaat, dan juga pelayanan yang menjawab kebutuhan jemaat.
4. Pimpinan Gereja juga perlu secara aktif melakukan kaderisasi pelayan, yang melahirkan pelayan baru, melaksanakan tahap pembinaan, dan kaderisasi yang berorientasi pada pengembangan karunia pelayan atau jemaat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sachari. *Budaya Visual Indonesia*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Alexander Starauch. *Kepentuaan Atau Kependetaan*. Yogyakarta: ANDI, 1992.
- Andi Rianto. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit, 2004.
- Andreas Bambang Subagyo. *Pengantar Riset Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Kalam Hidup, 2004.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2006.
- Avary T. Willis JR. & Mark Snowden, *Truth that Sticks*. Yogyakarta: Katalis, 2007.
- Bill Hybels. *Courageous Leadership*. Batam: Gospel Press 2004.
- C. Peter Wagner. *Manfaat Karunia Roh Untuk Pertumbuhan Gereja*. Malang: Gandum Mas, 1999.
- Chandra Suwondo. *Karakter Keindahan Sejati Dari Manusia*. Jakarta: METANOIA, 2007.
- Christian Schwarz. *Pertumbuhan Gereja Alamiah*. Jakarta: Metanoia, 1998.
- Donal Lantu, Erich Peswarissa, dan Augusman Rumahorbo. *Servant Leadership*. Jakarta: Gradien Books, 2007.
- Eka Darmaputera. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Alkitab*. Yogyakarta: Kairos, 2005.
- Fathnur Sani K., M.Farm., Apt. *Metodologi penelitian farmasi komunitas dan eksperimental*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2006.
- Frank Damazio. *Karakter Yang Pemimpin Harus Miliki*. Jakarta: METANOIA, 2005.
- George Barna. *Leaders On Leadership*. Malang: Gandum Mas, 2002.
- Hartman dan Sutherland. *Pedoman Pemuridan*. Bandung: Kalam Hidup, tt.
- Henri J.M. Noumen. *Pelayanan Yang Kreatif*. Yogyakarta: Kanisius, tt.

- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Ibnu Hajar. *Dasar-dasar Metodology Penelitian Kualitatif dalam Penelitian*. Jakarta: Raja Grafinda Persada, 1996.
- J. Wesley Brill. *Tafsiran Surat Korintus*. Bandung: Kalam Hidup, 994.
- James D. Mooney and Alan C. Riley. *The Principles of Organization*, (New York & London: Harper & Brothers, 1999.
- Janu Murdiyatomoko. *Sosiologi-Memahami danMengkajiMasyarakat*. Jakarta: Grafindo Media Pratama, 2006.
- Jim Clemmer. *Sang pemimpin*. Yogyakarta: Kanisius, 2009.
- John C. Maxwell dan Jim Dornan. *Becoming a person of influence*. Jakarta: Harvest Publication House, 2007.
- John C. Maxwell. *Mengembangkan kepemimpinan dalam diri Anda*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1995.
- Juliansyah Noor. *MetodologiPenelitian – Skripsi, TesisDisertasi&Karyallmiah*. Jakarta: KencanaPrenadaMedia Group, 2000.
- LeRoy Eims. *Pemuridan Seni Yang Hilang*. Bandung: Lembaga Literatur Baptis, 1998.
- Myles Munroe. *The Spirit Of Leadership*. New Kensington: Whiteker House, 2004.
- Nancy H. Shanks. *Management and Motivation*. Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers, 2007.
- Nanus Burt dan Bennis Warren. *Leader. Strategi Untuk Mengemban Tanggung Jawab*), (Jakarta: Gramedia, 2006.
- O.M. Anwas. *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Bandung: Alfabeta, 2004.

- Peter F. Drucker. *Management*. Jakarta: Butterworth-Heinemann, 1999.
- Peter Wagner. *Gereja Saudara dapat Bertumbuh*. Jawa Timur: Yayasan Penerbit Gandum Mas, 1997.
- Pramudianto. *I'm a Coach*. Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Rick Yount. *Research Design And Statistical Analysis For Christian Ministry*. Forh Worth: SWBTS, 1990.
- Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Rijnardus A. van Kooij. *Menguak Fakta, menata karya nyata*. Jakarta: Gunung Mulia, 2008.
- Ron Jenson dan Jim Stevens. *Dinamika Pertumbuhan Gereja*. Malang: Gandum Mas, 1996.
- Roymond H. Simamora. *Buku Ajar PendidikandalamKeperawatan*. Jakarta: PenerbitBukuKedokteran EGC, 2009.
- Sasmoko. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Harvest Press, 2008.
- Simons. *Levers of Control*. Boston: Harvard Business School Press, 1995.
- Sondang P. Siagian. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sugiyanto Wiryoputro. *Dasar Manajemen Kristiani*. Jakarta: BPK GM, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Suharsimi Arikunto. *Managemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sumardi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Syofian Siregar. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- W.T Purkiser. *The Gift Of The Spirit*. Kansas City: Beacon Hill Press, 1997.
- Y. Gunawan, Pr. *Belajar kepemimpinan*. Yogjakarta : Pohon Cahaya, 2003.

Yakob Tomatala. *Kepemimpinan Kristen*. Jaskarta: YT Leadership Foundation, 2002.

Yakob Tomatala. *Kepemimpinan Yang Dinami*. Gandum Mas: Malang, 1997.

Yakob Tomatala. *Manajemen Pengembangan SDM Pemimpin Kristen*. Jakarta: YT Leadership Foundation).

YohanesSusanto. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: PenerbitDeepublish, 2007.

## ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

**Bpk/Ibu Jemaat Gereja JKI Maranatha  
Ungaran**

Dengan hormat,

Kami adalah dosen dan mahasiswa STT Kristus Alfa Omega Semarang. Kami sedang mengerjakan penelitian dengan judul: “efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran”. Kami mempunyai satu variabel penelitian dengan empat dimensi dan dua belas indikator sebagaimana terdapat dalam angket. Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu jemaat untuk mengisi angket dengan penilaian yang sebenarnya, sehingga diperoleh data yang akurat demi pengembangan pelayanan pemberdayaan. Atas kesediaan serta kerjasamanya, kami ucapkan banyak terima kasih. Kiranya Tuhan memberkati Bapak/Ibu semua, amin.

□

### **A. Centanglah data identitas berikut (jangan menulis nama) !**

1. Latar belakang pendidikan
  - SMA
  - D3-S1
  - S2-S3
  - Lainnya: \_\_\_\_\_
2. Usia
  - 11-20 tahun
  - 21-30 tahun
  - 31-40 tahun
  - 41-50 tahun
  - Lainnya: \_\_\_\_\_
3. Lama berjemaat
  - Kurang dari 5 tahun
  - 6-10 tahun
  - 11-15 tahun
  - 16-20 tahun
  - Lainnya: \_\_\_\_\_

### **B. Petunjuk pengisian angket**

- Nilai 1 = sangat tidak dilaksanakan
- Nilai 2 = tidak dilaksanakan
- Nilai 3 = jarang dilaksanakan
- Nilai 4 = cukup jarang dilaksanakan
- Nilai 5 = ragu-ragu cukup dilaksanakan
- Nilai 6 = cukup dilaksanakan
- Nilai 7 = cukup sering dilaksanakan
- Nilai 8 = sering dilaksanakan
- Nilai 9 = dilaksanakan
- Nilai 10 = Sangat dilaksanakan





## ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

**Bpk/Ibu Jemaat Gereja JKI Maranatha  
Ungaran**

Dengan hormat,

Kami adalah dosen dan mahasiswa STT Kristus Alfa Omega Semarang. Kami sedang mengerjakan penelitian dengan judul: “efektifitas kepemimpinan yang memberdayakan dalam pertumbuhan gereja di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran”. Kami mempunyai satu variabel penelitian dengan empat dimensi dan dua belas indikator sebagaimana terdapat dalam angket. Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu jemaat untuk mengisi angket dengan penilaian yang sebenarnya, sehingga diperoleh data yang akurat demi pengembangan pelayanan pemberdayaan. Atas kesediaan serta kerjasamanya, kami ucapkan banyak terima kasih. Kiranya Tuhan memberkati Bapak/Ibu semua, amin.

□

### **A. Centanglah data identitas berikut (jangan menulis nama) !**

1. Latar belakang pendidikan
  - SMA
  - D3-S1
  - S2-S3
  - Lainnya: \_\_\_\_\_
2. Usia
  - 11-20 tahun
  - 21-30 tahun
  - 31-40 tahun
  - 41-50 tahun
  - Lainnya: \_\_\_\_\_
3. Lama berjemaat
  - Kurang dari 5 tahun
  - 6-10 tahun
  - 11-15 tahun
  - 16-20 tahun
  - Lainnya: \_\_\_\_\_

### **B. Petunjuk pengisian angket**

- Nilai 1 = sangat tidak dilaksanakan
- Nilai 2 = tidak dilaksanakan
- Nilai 3 = jarang dilaksanakan
- Nilai 4 = cukup jarang dilaksanakan
- Nilai 5 = ragu-ragu cukup dilaksanakan
- Nilai 6 = cukup dilaksanakan
- Nilai 7 = cukup sering dilaksanakan
- Nilai 8 = sering dilaksanakan
- Nilai 9 = dilaksanakan
- Nilai 10 = Sangat dilaksanakan

**C. Berilah penilaian pada pernyataan berikut!**

<b>ITEM PERNYATAAN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<i>Dimensi I: Filosofi Kepemimpinan yang Memberdayakan</i>										
1. Pimpinan gereja mendorong para pelayan meningkatkan keinginan untuk melayani orang lain										
2. Pimpinan gereja menjadi teladan dalam sikap 'hamba'										
3. Pimpinan gereja melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan										
4. Pimpinan gereja fokus mengembangkan para pelayan dan jemaat										
5. Pemimpin gereja menghargai arti penting setiap para pelayan Tuhan										
6. Pimpinan gereja berfokus memuhi kebutuhan para pelayan dan jemaat										
7. Pimpinan gereja secara optimal berupaya melayani kebutuhan pelayan dan jemaat										
8. Pimpinan gereja secara optimal mengupayakan kehidupan pelayan dan jemaat yang lebih baik										
<i>Dimensi II: Manajemen Sumber daya Manusia Gereja</i>										
9. Pimpinan gereja melakukan rekrutmen pelayan dan seleksi pada pelayan yang baru										
10. Pimpinan gereja menempatkan setiap pelayan pada posisi yang tepat										
11. Pimpinan gereja melakukan mutasi pada pelayan yang lama agar berada pada posisi yang tepat										
12. Pimpinan gereja menjalin hubungan akrab dan saling terbuka dengan para pelayan dan jemaat										
13. Pimpinan gereja memiliki kemantapan integritas diri, kedewasaan, mentalitas positif dan komitmen tinggi.										
14. Pimpinan gereja menyelenggarakan pelatihan-pelatihan pengembangan kecerdasan sosial dan keterampilan pada para pelayan										
15. Pimpinan gereja menetapkan dan mensosialisasikan standar penilaian prestasi pelayan										
16. Pimpinan gereja memberikan apresiasi kepada pelayan Tuhan yang memiliki loyalitas dan kinerja yang baik										
17. Pimpinan gereja mengupayakan kesejahteraan hidup para bawahannya										
<i>Dimensi III: Kaderisasi Pelayan</i>										
18. Pimpinan gereja memberikan pelatihan dan kesempatan melayani bagi calon pelayan baru										
19. Pimpinan gereja memilih orang dengan latar belakang heterogen untuk terlibat dalam pelayanan gereja										
20. Pimpinan gereja meluangkan banyak waktu untuk bersama dengan pelayan dan jemaat										
21. Pimpinan gereja sering berbagi tentang tantangan pelayanan kepada calon pemimpin baru dan para pelayan baru										
22. Pimpinan gereja memiliki target yang jelas dalam mengembangkan setiap pelayan dalam gereja										
23. Pimpinan gereja berhasil mengembangkan potensi melayani para pelayan										
24. Pimpinan gereja mengadakan tes karunia kepada jemaat										
25. Pimpinan gereja memberikan kesempatan sebanyak mungkin jenis pelayanan kepada jemaat										
26. Pimpinan gereja mengevaluasi keefektifan pelayanan para pelayan dan jemaat										
<i>Dimensi IV: Manajemen Kepemimpinan Gereja</i>										
27. Pimpinan gereja mengedepankan sikap bijaksana ketika	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

