



**Davar: Jurnal Teologi**

ISSN 2722-905X (online), 2722-9041 (print)

Vol. 1, No. 1 (2020): 19–30

<http://e-journalsangkakala.ac.id/index.php/DJT>

## **Gaya Kepemimpinan Gembala Dan Kerinduan Melayani Dengan Pertumbuhan Jemaat**

**Hariyanto**

Sekola Tinggi Teologi Sangkakala Jakarta

Email: hariyanto178@yahoo.com

### **Abstact:**

This research aims to find out how big is the relationship between the opinions of young people about the pastoral leadership style and the desire to serve with church growth. The research was executed in Gereja Kristen Sangkakala Indonesia Indonesia Jemaat Betlehem Grogol Permai, DKI Jakarta. The results of the data analysis state that, first: "The trend of church growth is in the category of growing towards growth" because the lower and upper bound between 104.66563 to 109.4009 are at intervals (70-140), second: "The tendency of pastoral leadership style is in the effective to very effective categories ", third:" The tendency to serve is in the earnest category ", fourth:" There is a relationship between the pastoral leadership style and the desire to serve towards the growth of the congregation in the youth of GKSI Betlehem (an indicator of the desire to serve to improve 52,3067 times the condition of the growth of the congregation in the youth of GKSI Betlehem as now significantly at  $\alpha < 0.05$ , fifth: "Gender background and type of service background predominantly shaped the growth of the congregation in the youth of GKSI Betlehem".

Keyword: Pastoral leadership style, Desire to serve, Chruch Growth

### **Abstark:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara pendapat pemuda remaja tentang gaya kepemimpinan gembala dan kerinduan melayani dengan pertumbuhan jemaat. Penelitian dilaksanakan di Gereja Kristen Sangkakala Indonesia Jemaat Betlehem Grogol Permai, DKI Jakarta. Hasil analisis data menyatakan bahwa, *pertama*: "Kecenderungan pertumbuhan jemaat adalah pada kategori sedang bertumbuh menuju bertumbuh" karena *lower and upper bound* antara 104,6563 sampai 109,4009 berada pada interval (70-140), *kedua*: "Kecenderungan gaya kepemimpinan gembala adalah pada kategori efektif menuju sangat efektif", *ketiga*: "Kecenderungan kerinduan melayani adalah pada kategori sungguh-sungguh", *keempat*: "Ada hubungan gaya kepemimpinan gembala dan kerinduan melayani terhadap pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem (indikator kerinduan melayani mampu memperbaiki 52,3067 kali dari kondisi pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem seperti sekarang secara signifikan pada  $\alpha < 0,05$ , *kelima*: "Latar belakang jenis kelamin dan latar belakang jenis pelayanan secara dominan membentuk pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem".

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan gembala, Kerinduan melayani, Pertumbuhan jemaat.

### **Pendahuluan**

Pertumbuhan gereja merupakan kehendak Allah. Schwarz dan Schalk berkata "bahwa Allah telah menyediakan semua yang kita butuhkan untuk pertumbuhan

gereja....”<sup>1</sup> Allahlah yang memberikan pertumbuhan, kita tidak dapat membuat pertumbuhan gereja, tetapi tugas kita adalah meminimalkan penghalang bagi pertumbuhan, baik dari dalam maupun dari luar gereja. Pertumbuhan memerlukan kerjasama antara Allah dengan manusia seperti yang dikatakan Cho bahwa pertumbuhan gereja bukanlah hanya sekedar serentetan pendapat dan prinsip, yang bila dipraktekkan, dengan sendirinya akan menyebabkan pertumbuhan jumlah anggota gereja.<sup>2</sup> Pertumbuhan gereja bukan hanya ditentukan oleh jumlah, kualitas dan organisasi tetapi juga ditentukan oleh kepemimpinan yang ada. Semua pemimpin mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitarnya, tetapi mereka melakukannya dengan cara yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus tahu bagaimana cara mempengaruhi orang-orang lain agar kepemimpinannya menjadi efektif. Stoppe berkata: bagaimana seseorang mencoba untuk memimpin akan menentukan tingkat kegagalan atau kesuksesannya dalam memimpin. Seorang pemimpin dapat memiliki sasaran yang ideal, namun dapat dirintangi dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai.<sup>3</sup>

Kepemimpinan seringkali berbicara tentang pengaruh. J. Oswald Sanders mendefinisikan kepemimpinan yaitu: kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Orang hanya dapat memimpin orang lain sejauh ia dapat mempengaruhi mereka<sup>4</sup>. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dengan kata lain pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Veithzal Rivai, 2003:64).

Gaya kepemimpinan memberdayakan merupakan salah satu jenis dari lima tipe kepemimpinan yang dikemukakan oleh Erich Fromm seperti yang dikutip oleh Sugiyanto<sup>5</sup>: a) Tipe pemimpin yang bertahan atau serba terima (merasa bahwa sumber segala kebaikan berada di luar dan percaya bahwa jalan satu-satunya untuk mendapatkan yang diinginkan adalah menerimanya. Ia memberikan kepercayaan kepada para pembantu atau penasehatnya, sehingga ia merasa wajib mendelegasikan kekuasaan dan wewenangnya). b) Tipe pemimpin yang serba menimbun (mempercayai hal-hal baru yang diperoleh dari luar, sehingga ia lebih suka mengasingkan diri terhadap perubahan-perubahan. Pengetahuan serta pengalaman yang dimilikinya tidak ditularkan

---

<sup>1</sup> Christian A. Schwarz dan Christoph Schalk, *Pertumbuhan Gereja Yang Alamiah* (Jakarta: Metanoia, 1996), 6

<sup>2</sup> Paul Y Cho, *Bukan Sekedar Jumlah* (Jakarta: Immanuel), 11.

<sup>3</sup> Richard L Stoppe, *Leadership Communication* (Church of God: Departement of General Education, 1982), 221.

<sup>4</sup> J. Oswald Sanders, *Kepemimpinan Rohani* (Bandung: Kalam Hidup, cet-11, 2001), 20.

<sup>5</sup> Sugiyanto Wiryoputro, *Dasar-Dasar Manajemen Kristiani*, (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2006), 98-99.

kepada orang lain). c) Tipe pemimpin yang bersifat menyerang atau menghisap (merasa bahwa kebaikan berada di luar dan harus direbut dari orang lain dengan jalan kekerasan atau tipu muslihat, sehingga pendapat-pendapat dan pikiran-pikiran orang lain harus digunakan untuk kepentingan pribadinya). d) Tipe pemimpin marketing (menganggap dan memperlakukan diri sebagai barang dagangan, sehingga mutu dapat senantiasa dikembangkan, ia harus selalu dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan selera masyarakat). e) Tipe pemimpin produktif (berpedoman bahwa seorang pemimpin harus dapat mendayagunakan kekuatan dari tenaganya, sehingga segala potensi yang ada dapat digunakan untuk merealisasikan harapannya. Ia berusaha mendidik dan mengembangkan bawahannya agar dapat tumbuh menjadi pemimpin yang baik).

Reddin mengembangkan gaya kepemimpinan yang ditemukan Universitas Ohio maupun gaya kepemimpinan Blake dan Mouton yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang mengembangkan (memberdayakan) merupakan gaya kepemimpinan yang efektif<sup>6</sup>. Ia membagi gaya kepemimpinan dalam dua kelompok, yaitu gaya yang efektif dan tidak efektif. Kelompok gaya yang efektif, adalah: gaya eksekutif, pecinta pengembangan (*developer*), otokrasi yang baik hati (*benevolent autocrat*) dan birokrat. Sedang kelompok gaya yang tidak efektif adalah: pecinta kompromi (*compromiser*), *missionari*, otokrat dan lari dari tugas (*deserter*).

Seorang pemimpin yang baik haruslah mampu untuk menempatkan dirinya pada posisi yang tepat. Ia harus dapat memberikan kesempatan pada orang-orang yang dipimpinnnya untuk mencari dan mendapatkan pengalaman memimpin. Langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberdayakan setiap anggota adalah melalui tahapan-tahapan seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantoro<sup>7</sup>: (1) *Ing ngarso sung tulodho*: kalau pemimpin itu berada di depan, ia memberikan teladan, (2) *Ing Madyo mangun karso*: bilamana pemimpin berada di tengah, ia membangun dan menumbuhkan inovasi, dan (3) *Tut Wuri Handayani*: bilamana pemimpin itu berada di belakang, ia memberikan semangat sambil mengikuti perkembangannya.

Adapun beberapa ciri dari gaya kepemimpinan memberdayakan adalah: memiliki visi yang besar, mempercayai orang lain, memiliki citra diri yang sempurna, mengembangkan orang lain, dan memiliki hati seorang hamba<sup>8</sup>.

Kamus Bahasa Indonesia memberikan arti untuk kata kerinduan adalah keinginan dan harapan<sup>9</sup>. Keinginan adalah perihal ingin; hasrat; kehendak; harapan<sup>10</sup>,

---

<sup>6</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), 129.

<sup>7</sup> Sugiyanto Wiryoputro, *Dasar-Dasar Manajemen Kristiani* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2006), 102.

<sup>8</sup> *Buku Catatan 4*, Million Leaders Mandate, EQUIP, 26.

<sup>9</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ibid., 957.

sedangkan harapan adalah sesuatu yang (dapat) diharapkan, keinginan supaya menjadi kenyataan<sup>11</sup>. Kerinduan memiliki arti yang sama dengan keinginan dan harapan. Untuk kita lebih jauh memahami arti kata di atas, maka kita akan melihat arti kata tersebut dalam bahasa Inggris. Kata harapan dalam bahasa Inggris berasal dari kata *expectation* yang memiliki arti sebagai berikut:<sup>12</sup> a) Tindakan atau keadaan dari mengharapakan: menunggu di dalam pengharapan. b) Tindakan atau keadaan memandang ke depan atau mengantisipasi. c) Suatu sikap mental yang mengandung harapan: puncak dari harapan yang tinggi. d). Sesuatu yang diharapkan: suatu hal yang dinanti-nanti. e) Suatu prospek masa depan yang baik atau menguntungkan: untuk memiliki harapan yang besar. f) Tingkat derajat kemungkinan untuk sesuatu hal terjadi: ada sedikit harapan yang akan datang.

Teori harapan dikemukakan oleh Joseph Berger (1924 - ) dan Morris (Buzz) Zelditch dari Stanford University<sup>13</sup>. Mereka memberikan beberapa alasan mengapa harapan dalam diri seseorang begitu penting, karena<sup>14</sup>: a) Dalam situasi sosial seseorang secara rutin membentuk harapan tentang orang lain. b) Suatu harapan dalam diri seseorang mempengaruhi bagaimana orang itu bertindak. c) Harapan mempengaruhi pembagian kekuatan dan gengsi di dalam suatu kelompok. d) Harapan dapat dibentuk atas dasar informasi yang tidak relevan atau minimal. e) Sekali terbentuk, harapan tidak mudah untuk dirubah.

Teori harapan menunjukkan bahwa harapan berhubungan dengan bagaimana individu saling berhubungan dan sifat alami individu akan bervariasi tergantung kerangka sosial yang lebih besar<sup>15</sup>. Christopher D. Moore setuju dengan apa yang dikatakan Troyer & Younts yang berkata: "...ketika seseorang memiliki harapan yang pertama namun mengalami konflik maka ia akan bertindak turun kepada harapan yang kedua..."<sup>16</sup> Seseorang memiliki banyak harapan-harpan yang ingin dicapai dalam kehidupannya, namun tetap memiliki urutan prioritas. Ketika prioritas yang pertama tidak tercapai maka ia akan melanjutkannya dengan urutan yang berikutnya atau mulai merubah skala prioritas dalam hidupnya.

Beberapa teori harapan juga dikemukakan oleh Amy Jerred dan Erin Johnson. Menurut Amy Jerred: "teori harapan mengijinkan ramalan perilaku dan penggunaan intervensi untuk mencoba mengubah perilaku. Status yang lebih rendah mempunyai

---

<sup>10</sup> Ibid., 433.

<sup>11</sup> Ibid., 388

<sup>12</sup> <http://dictionary.reference.com/browse/expectation>

<sup>13</sup> [http://www.colorado.edu/Sociology/Mayer/Contemporary%20Theory/Expectation%20States\\_files/frame.htm#slide0021.htm](http://www.colorado.edu/Sociology/Mayer/Contemporary%20Theory/Expectation%20States_files/frame.htm#slide0021.htm).

<sup>14</sup> <http://www.cs.cornell.edu/home/halpern/papers/expectation.pdf>

<sup>15</sup> *Loc. Cit*

<sup>16</sup> <http://www.uiowa.edu/~c034220/week14.pdf>

keinginan rendah dalam menghargai di dalam suatu kelompok yang berbeda, tetapi memiliki suatu rasa menghargai ketika dalam suatu kelompok homogen”<sup>17</sup>.

Kata melayani memiliki pengertian: membantu menyiapkan (mengurus) apa-apa yang diperlukan seseorang<sup>18</sup>. Ketika kata ini ditujukan kepada gereja, maka ini menyangkut apa yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungannya dengan gereja baik secara organisasi maupun secara pribadi dengan orang-orang yang ada di dalamnya.

Jadi yang dimaksud dengan kerinduan melayani adalah tindakan seseorang yang mempercayai sesuatu hal yang baik atau menguntungkan tentang masa sekarang maupun yang akan datang untuk menyiapkan segala sesuatu dalam hubungannya dengan gereja baik secara organisasi maupun pribadi. Dengan demikian ketika seseorang memiliki kerinduan yang kuat untuk melayani dalam sebuah gereja lokal, maka ia akan memiliki kekuatan untuk melayani dan bertahan dalam pelayanan. Mark Douglas berkata: Keinginan merupakan kekuatan; anda dapat mengubah hidup anda dengan membangun keinginan<sup>19</sup>. Kalimat lain yang diungkapkannya adalah: dengan tujuan yang salah atau benar, keinginan tetap merupakan kekuatan<sup>20</sup>.

Harapan-harapan yang membara akan meningkatkan kinerja seseorang dalam pelayanan. Napoleon Hill menyarankan bahwa ada beberapa cara yang dapat menimbulkan semangat, yaitu: keyakinan diri (memberikan pelayanan yang terbaik), inisiatif pribadi (melayani tanpa pamrih), imajinasi (tidak memilih-milih pelayanan) dan disiplin pribadi (siap membayar harga)<sup>21</sup>.

Kata pertumbuhan berarti “perkembangan (kemajuan)”<sup>22</sup> dan jemaat berarti “sehimpunan umat”<sup>23</sup>. Kata “sehimpunan umat” memiliki pengertian yang sama dengan kata gereja yang berasal dari kata *ἐκκλησία*<sup>24</sup> (baca: *ekklesia*) yang berarti: suatu perhimpunan/jemaah yang dipanggil oleh Allah dalam Kristus Yesus<sup>25</sup>. Secara literal arti pertumbuhan jemaat adalah suatu perkembangan dari perhimpunan yang dipanggil oleh Allah dalam Kristus Yesus. Ron Jenson dan Jim Stevens mendefinisikan pertumbuhan jemaat sebagai hal yang berkaitan dengan individu, tubuh orang-orang percaya secara lokal. Pertumbuhan jemaat adalah kenaikan yang seimbang dalam kuantitas, kualitas dan kompleksitas organisasi sebuah gereja lokal<sup>26</sup>.

---

<sup>17</sup> *Loc.Cit*

<sup>18</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ibid., 646

<sup>19</sup> Mack R. Douglas, *How to Make A Habit of Succeeding* (Jakarta: Gramedia, 2005), 229.

<sup>20</sup> Ibid., 231.

<sup>21</sup> Ibid., 236.

<sup>22</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi Ketiga), 120.

<sup>23</sup> Ibid., 467.

<sup>24</sup> Xavier Leon – Dufour, *Ensiklopedi Perjanjian Baru* (Yogyakarta: Kanisius, 1993), 302.

<sup>25</sup> *Loc.Cit*

<sup>26</sup> Ron Jenson dan Jim Stevens, *Dinamika Pertumbuhan Gereja* (Jakarta: Gandum Mas, 1996), 8.

*Pertumbuhan secara kuantitatif*: merupakan pertumbuhan yang mudah di lihat dan di ukur secara langsung karena bicara tentang jumlah (angka). Dengan melihat jumlah yang ada maka seseorang dapat mengklasifikasikan apakah sebuah gereja bertumbuh atau tidak. *Pertumbuhan kualitatif*: tidak dapat di ukur secara matematis tetapi lebih cenderung kepada sikap hidup, perilaku dan buah-buah kehidupan yang nampak melalui karakter dan hubungannya terhadap sesama. Keeratan hubungan seseorang dengan Tuhan akan nampak dalam hubungannya terhadap orang lain. Adapun hal-hal tersebut adalah<sup>27</sup>: memiliki pengetahuan Alkitab yang cukup, memiliki waktu ibadah pribadi (berdoa dan membaca Alkitab), senang bersaksi, terlibat dalam pelayanan dan senang mengikuti kegiatan-kegiatan persekutuan. *Pertumbuhan organik*: dicerminkan dalam perkembangan dari sebuah organisasi dan struktur gereja. Gereja harus secara efektif menyerap orang-orang baru ke dalam kehidupannya bersamaan dengan meningkatkan cara berorganisasinya.

## Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah setiap jemaat yang beribadah di ibadah pemuda remaja Gereja Kristen Sangkakala Indonesia jemaat Betlehem Satelit Grogol Permai. Cara pengambilan sampel penelitian dengan cara mengacak dan ditetapkan anggota sampel sebanyak 70 orang sedangkan untuk uji coba instrument penelitian ditetapkan sebanyak 10 jemaat yang juga diambil secara acak. Penelitian ini menggunakan *sample random sampling*, yaitu sebuah sample yang dipilih secara acak melalui undian.<sup>28</sup> Instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data tentang “Hubungan antara pendapat pemuda remaja tentang gaya kepemimpinan gembala dan kerinduan melayani dengan pertumbuhan jemaat Gereja Kristen Sangkakala Indonesia Jemaat Betlehem Satelit Grogol Permai” menggunakan kuesioner model Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.<sup>29</sup> Kalibrasi instrument dilakukan dengan *Iterasi Orthogonal* dan *Varimex*. Skala Likert memiliki lima alternative jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Cara pemberian nilai yang digunakan antara kelompok yang mendukung (*favorable*): 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk ragu-ragu, 2 untuk tidak setuju dan 1 untuk sangat tidak setuju. Sedangkan pada kelompok pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*): 1 untuk sangat setuju, 2 untuk setuju, 3 untuk ragu-ragu, 4 untuk tidak setuju dan 5 untuk sangat tidak setuju.<sup>30</sup> Data penelitian dianalisis dengan analisis dasar, analisis korelasi, regresi, *Partial Correlation Coeficient*, *Classification*

---

<sup>27</sup> C. Peter Wagner, *Memimpin Gereja Anda Agar Bertumbuh* (Jakarta: Harvest Publication House, 1995), 26-27

<sup>28</sup> Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV AlfaBeta, 2003), 69

<sup>29</sup> Sasmoko, *Metode Penelitian Pengukuran dan Analisis Data* (Jakarta: ITKI, 2005), 92

<sup>30</sup> *Ibid.*, 94

and Regression Tree (CART). Uji koefisien dan model regresi dilakukan masing-masing dengan uji t dan uji F pada taraf signifikansi 0,05. Pengolahan data menggunakan modul program statistik dengan komputer.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan analisa deskriptif diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Pertumbuhan Jemaat

Pertumbuhan (Y)		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		107.0286
Median		108.0000
Mode		108.00
Std. Deviation		9.94910
Range		43.00
Minimum		82.00
Maximum		125.00

Berdasarkan data sampel sebanyak 70, dihasilkan skor empiris antara 82 sampai dengan 125; mean sebesar 107,0286; median 108,0000; modus 108 dan standar deviasi sebesar 9,94910.

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel dan Indikator Gaya Kepemimpinan Gembala (X<sub>1</sub>)

Gaya (X <sub>1</sub> )		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		105.0857
Median		104.0000
Mode		101.00
Std. Deviation		10.76998
Range		47.00
Minimum		78.00
Maximum		125.00

Berdasarkan data sampel sebanyak 70, dihasilkan skor empiris antara 78 sampai dengan 125; mean sebesar 105,0857; median 104,0000; modus 101 dan standar deviasi sebesar 10,76998.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel dan Indikator Kerinduan Melayani (X<sub>2</sub>)

Kerinduan (X <sub>2</sub> )		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		86.9429
Median		87.0000
Mode		93.00
Std. Deviation		8.94247
Range		54.00
Minimum		68.00
Maximum		122.00

Berdasarkan data sampel sebanyak 70, dihasilkan skor empiris antara 68 sampai dengan 122; mean sebesar 86,9429; median 87,0000; modus 93 dan standar deviasi sebesar 8,94247.

Tabel 4. Uji Linearitas antara Variabel dan Indikator Gaya Kepemimpinan Gembala (X<sub>1</sub>) terhadap Variabel Pertumbuhan Jemaat (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pertumbuhan (Y) * Gaya (X <sub>1</sub> )	Between Groups	(Combined)	5721.110	34	168.268	5.311	.000
		Linearity	3800.011	1	3800.011	119.946	.000
		Deviation from Linearity	1921.098	33	58.215	1.838	.040
	Within Groups		1108.833	35	31.681		
	Total		6829.943	69			

Uji linearitas dihitung dengan uji galat regresi linear atau uji linearitas atas penyimpangan (*deviation from linearity*) antara indikator gaya kepemimpinan gembala (X<sub>1</sub>) terhadap variabel pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem (Y) dihasilkan F sebesar 1,838 adalah signifikan pada  $\alpha < 0,05$ . Jadi hubungan antara indikator gaya kepemimpinan gembala (X<sub>1</sub>) terhadap variabel pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem (Y) adalah tidak linear. Karena hubungan tersebut tidak linear, maka peneliti kemudian melakukan uji persyaratan melalui estimasi kurve dari 11 garis. Dimana uji ini melihat bentuk sebaran datanya. Berdasarkan estimasi kurve tersebut dihasilkan F sebesar 85,28 adalah sangat signifikan pada  $\alpha < 0,01$ . Jadi uji linearitas antara indikator gaya kepemimpinan gembala (X<sub>1</sub>) terhadap variabel pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem (Y) masih dalam kategori linear pada  $\alpha < 0,01$ .



Tabel 5. Uji Linearitas antara Variabel dan Indikator Kerinduan Melayani ( $X_2$ ) terhadap Variabel Pertumbuhan Jemaat (Y)

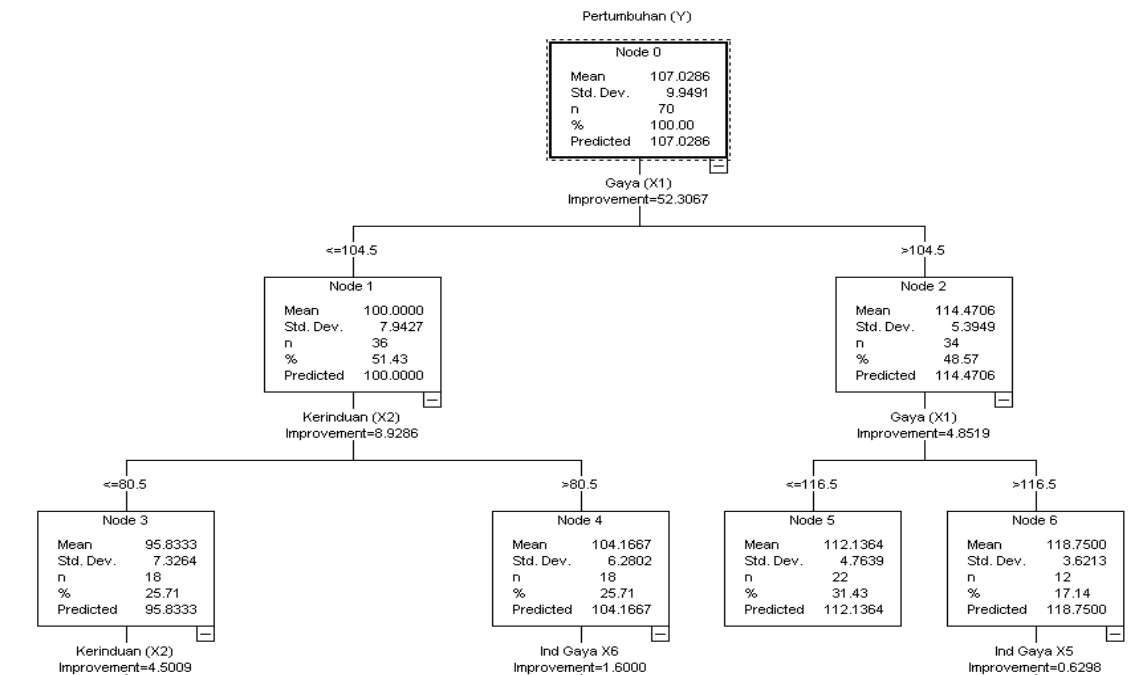
ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pertumbuhan (Y) * Kerinduan ( $X_2$ )	Between Groups	(Combined) Linearity	5674.943	27	210.183	7.643	.000
		Deviation from Linearity	2852.238	1	2852.238	103.718	.000
			2822.705	26	108.566	3.948	.000
	Within Groups		1155.000	42	27.500		
	Total		6829.943	69			

Uji linearitas dihitung dengan uji galat regresi linear atau uji linearitas atas penyimpangan (*deviation from linearity*) antara indikator kerinduan melayani ( $X_2$ ) terhadap variabel pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem (Y) dihasilkan F sebesar 3,948 adalah sangat signifikan pada  $\alpha < 0,01$ . Jadi hubungan antara indikator kerinduan melayani ( $X_2$ ) terhadap variabel pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem (Y) adalah tidak linear. Karena hubungan tersebut tidak linear, maka peneliti kemudian melakukan uji persyaratan melalui estimasi kurve dari 11 garis. Dimana uji ini melihat bentuk sebaran datanya. Berdasarkan estimasi kurve tersebut dihasilkan F sebesar 48,76 adalah sangat signifikan pada  $\alpha < 0,01$ . Jadi uji linearitas antara indikator kerinduan melayani ( $X_2$ ) terhadap variabel pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem (Y) masih dalam kategori linear pada  $\alpha < 0,01$ .

### Pembahasan

Hasil penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Gembala dan Kerinduan Melayani dengan Pertumbuhan Jemaat Gereja Kristen Sangkakala Indonesia Jemaat Betlehem Grogol Permai dapat dilihat pada table berikut: 1) Variabel pertumbuhan jemaat. Berdasarkan data sampel sebanyak 70, dihasilkan skor empiris antara 82 sampai dengan 125; mean sebesar 107,0286; median 108,0000; modus 108 dan standar deviasi sebesar 9,94910. 2) Variabel gaya kepemimpinan gembala. Berdasarkan data sampel sebanyak 70, dihasilkan skor empiris antara 78 sampai dengan 125; mean sebesar 105,0857; median 104,0000; modus 101 dan standar deviasi sebesar 10,76998. 3) Variabel kerinduan melayani. Berdasarkan data sampel sebanyak 70, dihasilkan skor empiris antara 68 sampai dengan 122; mean sebesar 86,9429; median 87,0000; modus 93 dan standar deviasi sebesar 8,94247.

Grafik 1. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Gembala ( $X_1$ ) dan Kerinduan Melayani ( $X_2$ ) terhadap Pertumbuhan Jemaat di Pemuda Remaja GKSI Betlehem ( $Y$ )

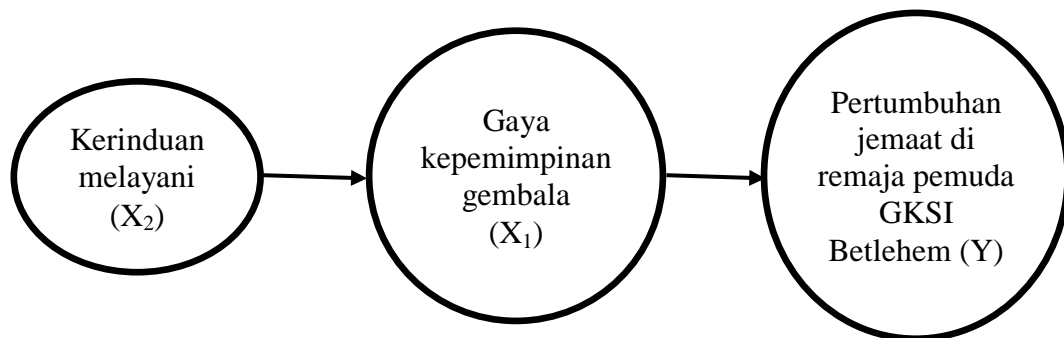


Dalam menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap  $Y$  atau *endogenous variable* yang dominan mempengaruhi pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem ( $Y$ ), peneliti menganalisis dengan pendekatan *Binner Segmentation* yang kemudian disebut dengan *Classification and Regression Trees*. Peneliti menetapkan *Prunning* yaitu *Depth* sebesar 2; *Parent* sebesar 2; *Child* sebesar 1, pada taraf signifikan 0,05. Berdasarkan analisis tersebut ditemukan bahwa yang memiliki pengaruh langsung mempengaruhi pertumbuhan jemaat di remaja pemuda GKSI Betlehem ( $Y$ ) adalah indikator gaya kepemimpinan gembala sidang ( $X_1$ ). Indikator ini mampu memperbaiki 52,3067 kali dari kondisi pertumbuhan jemaat di remaja pemuda GKSI Betlehem ( $Y$ ) seperti sekarang secara signifikan pada  $\alpha < 0,05$ . Gaya kepemimpinan gembala sidang ( $X_1$ ) dipengaruhi oleh indikator memiliki hati yang rela melayani ( $X_5$ ).

Jika ditelaah secara mendalam, ditemukan juga bahwa indikator gaya kepemimpinan gembala sidang ( $X_1$ ) dibentuk oleh indikator kerinduan melayani ( $X_2$ ). Indikator ini mampu memperbaiki 8,9266 kali dari kondisi pertumbuhan jemaat di remaja pemuda GKSI Betlehem ( $Y$ ) seperti sekarang secara signifikan pada  $\alpha < 0,05$ . Kerinduan melayani ( $X_2$ ) dipengaruhi oleh indikator memiliki kemampuan untuk melihat visi jauh ke depan ( $X_6$ ).

Secara grafis, paradigma hasil penelitian tersebut dapat digambarkan seperti berikut ini.

Grafik 2. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Gembala ( $X_1$ ) dan Kerinduan Melayani ( $X_2$ ) terhadap Pertumbuhan Jemaat ( $Y$ )



### Implikasi Praktis

Untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini, maka ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk lebih meningkatkan pertumbuhan jemaat di pemuda remaja GKSI Betlehem:

Setiap orang harus berusaha untuk bertumbuh secara pribadi terlebih dahulu sebelum melihat gereja bertumbuh secara jumlah dan organisasi. Pertumbuhan pribadi orang percaya akan mempengaruhi pertumbuhan gereja secara umum. Oleh sebab itu, setiap orang percaya perlu untuk bertumbuh secara pribadi dalam doa, pengenalan Firman, mengikuti ibadah-ibadah yang di selenggarakan oleh gereja.

Pertumbuhan secara kualitas akan mempengaruhi pertumbuhan secara kuantitas. Untuk seseorang mengalami pertumbuhan dibutuhkan proses yang berkesinambungan serta perlu adanya evaluasi secara berkala.

*Kepemimpinan.* Seorang pemimpin perlu mengembangkan sikap “berjiwa besar” untuk memberdayakan orang-orang yang dipimpinnya agar terjadi regenerasi dalam mempersiapkan pertumbuhan yang lebih besar di masa depan. Seorang pemimpin yang baik bukanlah semata-mata pemimpin yang berhasil ketika ia memimpin, melainkan bagaimana ia mempersiapkan pemimpin berikut untuk menjadi pemimpin yang lebih besar dari kepemimpinannya.

*Kerinduan melayani.* Seorang pemimpin harus dapat memberi dorongan, semangat, motivasi kepada orang-orang yang dipimpinnya serta dapat mewujudkan harapan-harapan yang mereka miliki. Semakin banyak harapan-harapan seseorang yang diwujudkan oleh seorang pemimpin maka semakin besar pula sumbangan mereka dalam kepemimpinannya.

### Kesimpulan

Bedasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa: 1) Kecenderungan pertumbuhan jemaat ( $Y$ ) adalah pada kategori sedang bertumbuh menuju ke tahap bertumbuh. Jadi

hipotesis pertama terbukti. Dihasilkan *lower and upper bound* antara 104,6563 sampai 109,4009 berada pada interval (70-104 dan 105-140). 2) Kecenderungan gaya kepemimpinan gembala ( $X_1$ ) adalah pada kategori efektif menuju tahap sangat efektif. Gaya kepemimpinan gembala sidang ( $X_1$ ) dipengaruhi oleh indikator memiliki hati yang rela melayani ( $X_5$ ).

## Referensi

“Buku Catatan 4”, Million Leaders Mandate, EQUIP

C. Peter Wagner, “*Memimpin Gereja Anda Agar Bertumbuh*”. Jakarta: Harvest Publication House, 1995.

Christian A. Schwarz dan Christoph Schalk, “*Pertumbuhan Gereja Yang Alami*”. Jakarta: Metanoia, 1996.

J. Oswald Sanders, “*Kepemimpinan Rohani*”. Bandung: Kalam Hidup, cet-11, 2001.

Mack R. Douglas, “*How to Make A Habit of Succeeding*”. Jakarta: Gramedia, 2005.

Paul Y Cho, “*Bukan Sekedar Jumlah*”. Jakarta: Immanuel.

Richard L Stoppe, “*Leadership Communication*”. Church of God: Departement of General Education, 1982

Ron Jenson dan Jim Stevens, “*Dinamika Pertumbuhan Gereja*”. Jakarta: Gandum Mas, 1996.

Sasmoko, “*Metode Penelitian Pengukuran dan Analisis Data*”. Jakarta: ITKI, 2005.

Sugiono, “*Statistika Untuk Penelitian*”. Bandung: CV AlfaBeta, 2003. Sugiyanto Wiryoputro, “*Dasar-Dasar Manajemen Kristiani*”. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2006.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”. Jakarta: Balai Pustaka, Edisi Ketiga.

Veithzal Rivai, “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004.

Xavier Leon – Dufour, “*Ensiklopedi Perjanjian Baru*”. Yogyakarta: Kanisius, 1993.

<http://dictionary.reference.com/browse/expectation>.

<http://www.bookrags.com/Expectation>.

[http://www.colorado.edu/Sociology/Mayer/Contemporary%20Theory/Expectation%20States\\_files/frame.htm#slide0021.htm](http://www.colorado.edu/Sociology/Mayer/Contemporary%20Theory/Expectation%20States_files/frame.htm#slide0021.htm).

<http://www.cs.cornell.edu/home/halpern/papers/expectation.pdf>.

<http://www.uiowa.edu/~c034220/week14.pdf>.