



Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Supporting* Gembala NCCI Malang terhadap Kinerja Pendoa Syafaat

Marlina Irawati¹, Panca Parulian S.², Royke Tumbelaka³, Stefanus Rachmat Budiman⁴

Sekolah Tinggi Teologi INTI Bandung^{1, 2, 3, 4}

marlinairawati71@gmail.com¹, limapanca888@gmail.com², royketumbelaka2@gmail.com³, stefanusbudiman@gmail.com⁴

Article History Submitted: 14 Mei 2024 Accepted: 28 Mei 2024 Published: 31 Mei 2024	Keywords: <i>Leadership, Christian Leadership, Supporting Leadership, Performance of Intercessors</i> Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Kristen, Kepemimpinan Supporting, Kinerja Pendoa Syafaat
---	--

Abstract

The characteristics of a supportive leadership style are that there is a good communication relationship between the leader and subordinates, the leader takes the time to listen to suggestions from subordinates and involves employees in every decision making. The problem studied in this research is to determine the influence of the supporting pastor's leadership style on the performance of intercessors in NCCI (New Christian Community Indonesia) Malang. This research will be conducted on intercessors at NCCI (New Christian Community Indonesia) Malang with a sample of 42 people. Sampling in this study used the Slovin formula. The data collection technique in this research uses a questionnaire in the form of a Google form which will be distributed to respondents. This research uses quantitative methods and processes existing data using SPSS 14.0, so that it can see whether there is an influence between variable X (leadership style of supporting pastor) and variable Y (performance of intercessors). Based on data that has been processed using SPSS, the calculated t value is 5.992 with a significance level of 5% and the t table is 1.688, so that $5.992 > 1.688$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, there is an influence of the supporting shepherd's leadership style on the performance of intercessors.

Abstrak

Ciri-ciri gaya kepemimpinan *supporting* adalah terjalin hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, pemimpin meluangkan waktu mendengarkan saran-saran dari bawahan dan melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Persoalan yang dikaji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *supporting* gembala terhadap kinerja pendoa syafaat di NCCI (New Christian Community Indonesia) Malang. Penelitian ini akan dilakukan kepada para pendoa syafaat di NCCI (New Christian Community Indonesia) Malang dengan sampel sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang akan dibagikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengolah data yang sudah ada menggunakan SPSS 14.0, supaya dapat melihat apakah ada pengaruh antara variabel X (Gaya kepemimpinan *supporting* gembala) dan variabel Y (Kinerja pendoa syafaat). Berdasarkan data yang sudah diolah menggunakan SPSS maka mendapatkan hasil nilai t hitung

sebesar 5,992 dengan taraf signifikansi 5% dan t tabel sebesar 1,688, sehingga $5,992 > 1,688$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ada pengaruh gaya kepemimpinan *supporting* gembala terhadap kinerja pendoa syafaat.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan akan terjadi apabila ada ikatan kuat, dinamis, dan interaksi yang baik antara seorang pemimpin dengan pengikutnya, ini membuat pengikut tidak akan melakukan tindakan sendiri-sendiri, sehingga sasaran yang diharapkan akan menjadi terwujud. Seorang pemimpin kesuksesannya bisa dilihat dari kemampuannya melakukan motivasi, supervisi, Inteligensi dan inisiatif dalam organisasinya. Sebagai contoh ketika bawahannya tidak memahami tugas dan fungsinya dalam pekerjaan tentu membuat disiplin kerja tidak ada sehingga mereka bekerja tidak terarah dalam penyelesaian tugas, ini membuat tujuan organisasi tidak tercapai. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Apriani yang mengatakan bahwa pengikut dapat memahami struktur tugas dengan baik jika pemimpin melakukan efektivitas kepemimpinannya dengan supervisi secara langsung.¹

Setiap pemimpin memiliki gayanya masing-masing dalam memimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Masalah akan terjadi jika tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja bawahannya sehingga tujuan dan visi tidak tercapai. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis menceritakan suatu fenomena atau masalah yang ditulis oleh Prasetya yaitu bawahan akan merasa lebih nyaman bekerja di perusahaan yang memiliki pemimpin dan bukan bos yang hanya bisa memerintah.² Keberadaan pemimpin bukan hanya memerintah dengan komunikasi satu arah tetapi keberadaan pemimpin dapat mengarahkan, mendukung dan melibatkan bawahan di dalam mengambil keputusan akan membuat bawahan merasa nyaman.³ Hal itu jika dilakukan maka akan meningkatkan kinerja bawahan dan tujuan organisasi tercapai.

Gaya kepemimpinan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *supporting* di mana gaya kepemimpinan *supporting* terjalin hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, pemimpin meluangkan waktu mendengarkan saran-saran dari bawahan dan melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan *supporting* menurut penulis membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas karena pemimpin bersedia menjelaskan tugas yang dikerjakan oleh bawahannya. Dalam hal ini, arahan secara detail tidak perlu pemimpin lakukan, proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab dilakukan bersama-sama dengan bawahannya. Hal yang sama dikatakan Hartina dalam bukunya bahwa gaya

¹ Apriani Safitri and Mujiati Mujiati, "Efektifitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah," *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 19, no. 1 (2019): 1–12, <https://doi.org/10.30651/didaktis.v19i1.2215>.

² Rahman Gali Prasetya, "Gaya Kepemimpinan," Yogyakarta, 2017, 6–18.

³ Northouse, "Kepemimpinan Teori dan Praktik" (Jakarta: PT Indeks, 2013) 97

kepemimpinan *supporting* adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberi dukungan kepada bawahan kearah penyelesaian tugas dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.⁴ Gaya kepemimpinan *supporting*, juga muncul dalam gaya kepemimpinan situasional dari Harsey dan Blanchard, (dalam Ludlow dan Panton, 1996:18) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan dikelompokkan dalam empat kategori yang berbeda dari perilaku perintah dan perilaku hubungan yaitu pendekatan dengan gaya perintah tinggi dan dukungan rendah atau disebut gaya memerintah (S1), pendekatan dengan gaya perintah dan dukungan tinggi dan menuntut pemimpin mengambil keputusan akhir (S2), pendekatan dengan gaya pemberi dukungan tinggi dan perintah rendah dan melibatkan pengikut dalam mengambil keputusan akhir (S3) dan pendekatan gaya perintah dan gaya dukungan rendah disebut pendekatan pendelegasian (S4).

Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang memadai jika dilakukan dalam *situasi* yang tepat, pemimpin harus bisa menyesuaikan diri dengan kondisi bawahannya. *Supporting* termasuk dalam S3 yaitu pendekatan dengan dukungan tinggi dan perintah rendah serta melibatkan pengikut dalam mengambil keputusan.⁵ Malahayati dalam bukunya mengatakan, jika kemampuan tinggi maka sebaiknya pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan *supporting*, karena lebih banyak memberikan motivasi dan dukungan. Fenomena di New Christian Community Indonesia (NCCI) Malang, para pendoa syafaatnya memiliki kemauan tinggi untuk menjadi pendoa syafaat bagi keluarga, bangsa dan negara.⁶ Selanjutnya Wendy mengatakan, “Gaya kepemimpinan *supporting* mengembangkan hubungan dekat pemimpin dan bawahan, jika bawahan mengetahui teknik-teknik yang diminta maka gaya kepemimpinan ini dikatakan berhasil.⁷ Selanjutnya Priastuti mengatakan dalam penelitiannya, “Gaya kepemimpinan *supporting* sangat memotivasi kerja karyawan karena pemimpin bersedia menjelaskan segala tugas pada bawahan dan hubungan dekat yang terjalin akan membuat tugas terselesaikan dengan baik.⁸

Berdasarkan pembahasan di atas dan pengamatan penulis waktu berkunjung ke gereja New Christian Community Indonesia (NCCI) Malang, pada tanggal 20 Februari 2022 melihat bahwa gembala NCCI Malang telah melakukan gaya kepemimpinan *supporting*, dimana para pendoa syafaat ini telah tahu dan mengerti apa yang harus dilakukan dalam melakukan tugasnya, karena format doa sudah terstruktur sebagai laporan kerja sehingga para pendoa syafaat bisa melakukannya dengan baik. Hal itu menunjukkan bahwa semua menggambarkan adanya kedekatan gembala dalam berinteraksi

⁴ Sitti Hartinah, *Kepemimpinan Publik & Visioner* (Sumatera Barat, CV. AZKA PUSTAKA, 2022), 49. <https://books.google.co.id/books?id=wDRrEAAAQBAJ>.

⁵ Northouse, “*Kepemimpinan Teori dan Praktik*” (Jakarta: PT Indeks, 2013) 97

⁶ M S spsi, *Im the Boss* (Jogja.Bangkit Publisher, 2010.), 25 <https://books.google.co.id/books?id=aFDMiQBN-jMC>.

⁷ Wendy Sepmady Hutahaeen, *Pengantar Kepemimpinan* (Malang, Ahlimedia Book, 2021),70 . <https://books.google.co.id/books?id=NRgtEAAAQBAJ>.

⁸ I D Priastuti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV,” *Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan* 2, no. 2 (2017): 11–20.

dan berkomunikasi terhadap para imam-imamnya sehingga tujuan dari visi tercapai.

Peranan seorang gembala yang adalah pemimpin sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang diinginkan termasuk mendukung kinerja pendoa syafaat. Kinerja pendoa syafaat disini adalah menyediakan waktu untuk melayani berdoa syafaat bagi keluarga, sesama, bangsa dan negara. Fenomena yang terjadi adalah pendoa syafaat di NCCI Malang mampu doa berantai tanpa putus 24 jam dengan semangat melayani dan format doa mereka tersusun rapi. Berdasarkan pengamatan penulis, pendeta Fabianus sebagai gembala mendukung kinerja pendoa syafaatnya dengan membuat format doa menjadi satu keragaman dalam berdoa sehingga terstruktur rapi. Menurut Prabowo Shakti, “Pendoaan syafaat harus membuat catatan doa agar ada keragaman dalam doa. Hal ini penting karena catatan doa pada akhirnya menjadi alur doa yang terarah dan terstruktur. Catatan ini perlu dibuat dengan rapi menjadi laporan kerja”. Kutipan diatas menjelaskan jika doa yang disampaikan terarah dan terstruktur maka para pendoa mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik.⁹

Di dalam artikel ini, penulis akan fokus gaya kepemimpinan *supporting*, Dalam penelitian ini yang ditekankan untuk diteliti adalah gaya kepemimpinan *supporting* gembala NCCI Malang terhadap kinerja pendoa syafaat. Kamal dan Emil dalam penelitiannya mengatakan, kinerja karyawan tercapai karena penempatan gaya kepemimpinan yang baik di dalam organisasi itu.¹⁰ Kinerja para pendoa NCCI Malang bergantian secara *live streaming* di Youtube sebagai media berdoa selama 2 jam, ada pujian, penyembahan dan Firman Tuhan, yang dilakukan secara berantai. Para pendoa sudah terjadwal tugas mereka masing-masing dan format doa sudah terstruktur dengan rapi sehingga memudahkan para pendoa syafaat menyelesaikan tugasnya sebagai bagian dari tanggung jawab mereka untuk bersyafaat bagi keluarga, kota, bangsa dan bangsa-bangsa di dunia sebagai wujud nyata tali pengikat yang kuat diantara sesama.

Penulis menentukan gereja NCCI Malang sebagai tempat penelitian karena di gereja NCCI Malang, jemaatnya sangat ramah dan penulis juga mengenal gembala dan sebagian besar jemaatnya. Selain itu, gembala NCCI Malang yaitu Pdt. Fabianus yang akan penulis teliti gaya kepemimpinannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dimana pengaruh gaya kepemimpinan *supporting* yang mengembangkan hubungan dekat pemimpin dan bawahan memiliki pengaruh terhadap kinerja pendoa syafaat. Alasan penulis meneliti adalah mencari tahu apakah benar, gaya kepemimpinan *supporting* yang dilakukan gembala Fabianus memiliki pengaruh terhadap kinerja pendoa syafaatnya.

⁹ V P Shakti and C K Kusbiantoro, *The Intercession Prayer: Doa Syafaat : Doa Yang Sanggup Memindahkan Gunung* (Lumen Deo, Yogyakarta, 2020), 245 <https://books.google.co.id/books?id=VJXwDwAAQBAJ>.

¹⁰ Fahmi Kamal and Emil Zahara Abdillah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta),” *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 12, no. 2 (2019): 103–22, <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>.

Untuk itu, penulis akan meneliti lebih lanjut seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpinan gembala Fabianus terhadap kinerja pendoa syafaat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, seperti yang dijelaskan sebelumnya, metode yang digunakan dalam studi penelitian ini adalah metode survei. Amirullah mengatakan, “Metode survei merupakan metode yang memberi pertanyaan terstruktur kepada sampel dari populasi dan dirancang untuk memperoleh informasi dari responden.”¹¹ Sedangkan menurut W Lawrence yang diteruskan oleh Edy mengatakan, “Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang.”¹² Selanjutnya Darmawati dan Hidayati mengatakan, “Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai alat pengumpulan data yang pokok.”¹³ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pendoa syafaat yang ada di NCCI (New Christian Community Indonesia) di Malang yang masih aktif dan terdaftar sebagai pendoa. Jumlah pendoa syafaat yang masih aktif di NCCI Malang sebanyak 42 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan dan Pemimpin

Dalam KBBI arti kata kepemimpinan/ke-pe-mim-pin-an/ adalah perihal memimpin, cara memimpin. Sedangkan pemimpin/pe-mim-pin/ adalah orang yang memimpin. Sementara jika dipadukan dengan kata benda pemimpin bisa bermakna juga sebagai petunjuk seperti buku petunjuk (pedoman).¹⁴

Hutahaeen mendiskripsikan kepemimpinan sebagai kecakapan yang ada dalam diri seseorang untuk mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam hal bekerja, di mana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan.¹⁵ Kemudian, pemimpin adalah seseorang yang dipercaya sebagai ketua atau kepala dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, dari penjelasan diatas, seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan dapat menyesuaikan gaya memimpinnya adalah pemimpin yang paling efektif.

Selain dari KBBI dan Hutahaeen, diatas, penulis memberikan pengertian kepemimpinan dapat

¹¹ Amirullah, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian* (Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022), 37. <https://books.google.co.id/books?id=GbNYEAAAQBAJ>.

¹² Edy Suwandi, *Metodologi Penelitian*. 73

¹³ E Darmawati and F Hidayati, *Buku Metode Penelitian Praktis* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, n.d.), 182. <https://books.google.co.id/books?id=9RUBEAAAQBAJ>.

¹⁴ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. <https://kbbi.web.id/pimpin> (Diakses 27 Januari 2023)

¹⁵ Wendy Sepmady Hutahaeen, *Pengantar Kepemimpinan*. 2

diambil dari para ahli, antara lain:

Pertama. Sobian dan Mahendra meneruskan pandangan John C. Maxwell, mengatakan, “Kepemimpinan bukan saja seni mempengaruhi orang lain untuk mengikuti dan melakukan apa yang pemimpin inginkan dengan sukarela tetapi lebih pada bertumbuh tidaknya atau mati hidupnya sebuah perusahaan atau organisasi.” Sedangkan pemimpin adalah orang yang bisa mempengaruhi orang lain dengan sukarela tanpa paksaan dan bersedia mengikutinya.¹⁶

Kedua, Wijono mengatakan dalam bukunya bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasinya. Oleh karena itu, pemimpin sebagai orang yang dipilih atau ditunjuk dapat memengaruhi, mendukung dan memberi motivasi agar para pengikutnya mau mencapai secara antusias dalam mencapai tujuan individu ataupun organisasi.¹⁷

Ketiga, Hamidah meneruskan pemahaman Kreitner dan Kinicki, yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk tujuan organisasinya. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi semangat, kegairahan, kualitas kerja dan prestasi organisasi.¹⁸

Keempat, Huseno meneruskan pemahaman George R. Terry, mengatakan, kepemimpinan sebagai bentuk aktivitas seseorang untuk mampu mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Sedangkan pemimpin adalah agen perubahan, orang yang perilakunya mempengaruhi orang lain.¹⁹

Kelima, Suwatno meneruskan pandangan Timpe, yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan dampak sosial untuk mencari keikutsertaan sukarela dari pengikut demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pemimpin adalah seorang yang menerapkan teknik, prinsip, motivasi dan disiplin terhadap orang lain agar tujuan dari organisasi tercapai.²⁰

Keenam, Hutahayan mengatakan, “Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, untuk itu seorang pemimpin harus memberikan motivasi, mengarahkan, dan memelihara hubungan kerjasama dalam kelompok ataupun luar kelompok agar

¹⁶ Pether Sobian and N Mahendra, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Klaten, Penerbit Lakeisha, 2022), 1. <https://books.google.co.id/books?id=wCVIEAAAQBAJ>.

¹⁷ S Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2018), 4. <https://books.google.co.id/books?id=QcNoDwAAQBAJ>.

¹⁸ Hamidah, and P.D.B.T. M, *Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja* (Klaten, Penerbit Lakeisha, 2021), 37. <https://books.google.co.id/books?id=yLMoEAAAQBAJ>.

¹⁹ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja* (Media Nusa Creative (Malang: MNC Publishing),2021), 2. <https://books.google.co.id/books?id=wQdMEAAAQBAJ>.

²⁰ Suwatno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 5. https://books.google.co.id/books?id=Sq_xDwAAQBAJ.

tujuan organisasi tercapai.²¹

Berdasarkan uraian dan definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses usaha mempengaruhi suatu hubungan yang dapat melibatkan pemimpin, untuk proses komunikasi, interaksi dan kerjasama. Proses ini membuat hubungan dekat pemimpin dan bawahannya sehingga mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahan. Hal itu didukung oleh pandangan Indriasari yang diteruskan oleh Rahman, mengatakan, “Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah terbinanya komunikasi, interaksi dan kerjasama yang harmonis antara karyawan dan atasan.”²²

Tujuan Kepemimpinan

Kepemimpinan bertujuan untuk membantu orang lain termotivasi dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi bawahan atau pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Artinya, pemimpin mampu memberikan dorongan dan semangat kepada bawahannya serta sebagai penggerak untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Susanto dkk, mengatakan, “Di dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin tidak menjalankan pekerjaannya sendiri, tetapi dibantu oleh para pengikutnya. Oleh sebab itu, pemimpin harus mampu mendorong, memberikan semangat dan membangkitkan daya gerak untuk tercapainya tujuan organisasi.”²³

Dengan demikian, tujuan dari kepemimpinan adalah memotivasi orang lain dan menggerakkan mereka kearah penyelesaian tugas demi tercapainya tujuan organisasi.

Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila dilaksanakan sesuai dengan fungsinya. Artinya, dalam setiap situasi kehidupan sosial baik kelompok ataupun organisasi setiap pemimpinnya merasakan dalam situasi itu. Fungsi kepemimpinan harus dilaksanakan dengan komunikasi dan interaksi yang baik antar sesama individu dalam suatu organisasi atau kelompok. Oleh sebab itu, fungsi kepemimpinan memegang peranan penting karena menghasilkan situasi sosial yang akan mempengaruhi jatuh bangunnya suatu organisasi

Tri Cicik mengatakan, “Fungsi kepemimpinan sendiri dikelompokkan menjadi dua dimensi yang diantaranya yaitu: Dimensi yang berhubungan dengan kemampuan mengarahkan (*direction*)

²¹ Benny Hutahayan, *Kepemimpinan, Teori Dan Praktik* (Sleman: Deepublish, 2020), 2.
<https://books.google.co.id/books?id=3cIXEAAAQBAJ>.

²² Abd. Rahman et al., *Buku Ajar Manajemen* (Bandung: Feniks Muda Sejahtera, 2022), 47.
<https://books.google.co.id/books?id=3WJIEAAAQBAJ>.

²³ Juliana. Themmy Noval. Reno Susanto., “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Medan,” *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4, no. 2 (2019): 5,
<https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/83/80>.

dan dimensi yang berhubungan dengan tingkat dukungan (*support*). Secara pengoperasian dibedakan menjadi lima Fungsi kepemimpinan yaitu: Fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian.²⁴ Penulis akan membahas dan menjelaskan kelima fungsi ini dari pendapat para ahli antara lain:

a) Fungsi Instruktif

Hutahaean meneruskan pemahaman Nawawi mengatakan, “Keputusan dapat dinyatakan efektif apabila bawahan melakukan perintah dan petunjuk dari pemimpin. Sebagai komunikator maka pemimpin yang menentukan dalam memerintah kepada bawahannya, seperti contoh perintah; apa yang harus dilakukan bawahan, bagaimana cara untuk melakukannya, kapan waktu pelaksanaannya, dan menentukan harus dimana tempat untuk mengerjakannya.”²⁵ Artinya fungsi orang yang dipimpin hanya menjalankan perintah pemimpin. Hal ini di dukung oleh pandangan Siagian yang diteruskan oleh Sriyana, mengatakan, “Dalam fungsinya pemimpin berperan sebagai komunikator yang efektif.”²⁶

b) Fungsi Konsultatif

Hutahaean meneruskan pemahaman Nawawi mengatakan, “Upaya yang pemimpin lakukan adalah dengan berkomunikasi dua arah dengan bawahannya dan di dalam mengambil keputusan pemimpin mempertimbangan dan berkonsultasi dengan bawahannya.”²⁷ Sriyana meneruskan pemahaman Siagian, mengatakan, “Pemimpin sebagai integrator yaitu penyatu dari berbagai individu yang berbeda pola pikir dan penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.”²⁸

c) Fungsi Partisipasi

Hutahaean meneruskan pemahaman Nawawi mengatakan, “Dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan, pemimpin selalu mengikutsertakan bawahannya.”²⁹ Hal ini didukung oleh pandangan Zainal, Hadad, & Ramli (2017) yang diteruskan oleh Simarmata mengatakan, “Pemimpin selalu mengaktifkan keikutsertaan pengikutnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan.”³⁰

²⁴ Tri Cicik W, *Teori Dan Implementasi Kepemimpinan Strategis*, 1 (Yogyakarta: Penerbit K-Media, n.d.), 141. <https://books.google.co.id/books?id=EGSgEAAAQBAJ>.

²⁵ Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kpemeimpinan*. 4

²⁶ Sriyana, *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan* (Sulteng: Feniks Muda Sejahtera, 2022),127. <https://books.google.co.id/books?id=LGqVEAAAQBAJ>.

²⁷ Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kepemimpinan*. 4

²⁸ Sriyana, *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*. 127

²⁹ Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kepemimpinan*. 5

³⁰ Simarmata et al., *Organisasi: Manajemen Dan Kepemimpinan* (Sumut: Yayasan Kita Menulis, 2021), 69. <https://books.google.co.id/books?id=1jUtEAAAQBAJ>.

d) Fungsi Delegasi

Hutahaean meneruskan pemahaman Nawawi mengatakan, “Dalam Fungsi ini pemimpin memberikan kepercayaan, tanggung jawab dan wewenang kepada seseorang dalam pengambilan keputusan. Misalnya, memberikan wewenang dalam hal membuat dan menetapkan keputusan .³¹ Simarmata meneruskan pandangan dari Zainal, Hadad, & Ramli (2017) mengatakan, “Pemimpin memberikan wewenang kepada orang yang dipercaya yang merupakan tangan kanannya dalam menetapkan keputusan dalam konteks persetujuan ataupun tidak.”³²

e) Fungsi Pengendalian

Hutahaean meneruskan pemahaman Nawawi mengatakan, “Dalam fungsi ini pemimpin melakukan pengawasan, pengarahan, bimbingan, koordinasi terhadap semua kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya.³³ Hal ini di dukung oleh pandangan Zainal, Hadad, & Ramli (2017) yang diteruskan oleh Simarmata mengatakan, “Pemimpin dalam fungsi ini mengatur aktivitas anggotanya agar secara terarah.”³⁴

Kepemimpinan yang mampu memenuhi fungsinya maka kepemimpinan tersebut dikatakan efektif. Namun dalam kenyataannya tidak semua pemimpin mampu untuk mewujudkannya peluang tersebut, karena dalam proses kepemimpinan ada hubungan dan interaksi yang menghasilkan keadaan sosial yang berlangsung dalam organisasi atau kelompok itu. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus mampu mengetahui situasional kelompok atau organisasi tersebut untuk dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Northouse, “Gaya kepemimpinan meliputi perilaku perintah (tugas) dan perilaku pemberi dukungan (hubungan). Dalam perilaku perintah seringkali menggunakan komunikasi satu arah, sedangkan sebaliknya dalam perilaku pemberi dukungan menggunakan komunikasi dua arah yang menyatakan dukungan sosial dan balasan emosional yang tentu membuat pengikut merasa nyaman.”³⁵ Contoh, mencakup permintaan masukan, pemecahan masalah, pujian, pemberian informasi dan mendengarkan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai cara

³¹ Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kepemimpinan*. 5

³² Simarmata et al., *Organisasi: Manajemen Dan Kepemimpinan*. 69

³³ Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kepemimpinan*. 5

³⁴ Simarmata et al., *Organisasi: Manajemen Dan Kepemimpinan*. 69

³⁵ Northouse, “*Kepemimpinan Teori dan Praktik*” (Jakarta: PT Indeks, 2013) 97

memimpin.³⁶ Aslan meneruskan pemahaman Kurniadin dan Machali mengatakan, "Gaya kepemimpinan sebagai wujud dari tindakan seorang pemimpin, entah itu tindakan pemimpin yang dapat dilihat maupun tindakan pemimpin yang tidak dapat dilihat oleh bawahannya.³⁷ Contoh dari tindakan pemimpin yang dapat dilihat adalah mengatur, mengarahkan dan memotivasi. Tindakan pemimpin yang tidak dapat dilihat adalah pemimpin memberikan contoh keteladanan bagi bawahannya. Selanjutnya menurut Putong, "Gaya kepemimpinan sebagai perilaku adalah tindakan pemimpin yang dibedakan berdasarkan orientasi penekanannya, apakah pada tugas (otoriter), orang (demokratis), tugas dan orang (moderat)."³⁸

Menurut Hutahaean, dalam bukunya mengatakan, "Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh setiap pemimpin tidak sama atau berbeda, hal ini dikarenakan atas dasar orientasi tertentu seperti: orientasi pada tugas, orang, kuasa dan motivasi. Contoh: Gaya Kepemimpinan positif dan negatif, gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan bebas kendali (*free rein atau laissez faire*), gaya kepemimpinan orientasi, gaya kontingensi, dan gaya kepemimpinan supporting. Penulis akan membahas dan menjelaskannya ketujuh gaya kepemimpinan tersebut, antara lain:

a) Gaya Kepemimpin Positif dan Negatif

Perbedaan gaya kepemimpinan ini didasarkan pada usaha pendekatan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi terhadap bawahannya. Artinya, Jika pendekatan pemimpin dalam pemberian motivasi dipusatkan pada hadiah atau imbalan maka pemimpin telah menggunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya, jika pendekatan pemimpin dalam pemberian motivasi dipusatkan pada hukuman maka pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan negatif.³⁹

b) Gaya Otokratik

Kepemimpinan ini kuasa pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, bawahan harus melakukan apa yang diperintahkannya. Kepemimpinan ini cenderung negatif karena penekanannya pada hukuman jika bawahan tidak melakukannya. Ada juga sisi baiknya dari gaya kepemimpinan ini yaitu dalam pengambilan keputusan maka pemimpin dengan cepat serta memungkinkan mengoptimalkan pegawai yang kurang kompeten.⁴⁰

³⁶ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. <https://kbbi.web.id/pimpin> (Diakses 03 Februari 2023)

³⁷ Said Ashlan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru* (Sumbar: CV. AZKA PUSTAKA, 2022), 86 <https://books.google.co.id/books?id=xBSfEAAAQBAJ>.

³⁸ I Putong and C Hidayat, *Kepemimpinan: Kajian Teoritis Dan Praktis*, Kepemimpinan Edisi 1 (Jakarta: Buku&Artikel Karya Iskandar Putong, 2015), 9 <https://books.google.co.id/books?id=g6hxBgAAQBAJ>.

³⁹ Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kepemimpinan*.66

⁴⁰ Dr. Wendy Sepmady Hutahaean.67

c) Gaya Partisipatif

Pemimpin Partisipatif lebih banyak mendesentralisasikan wewenang yang dimilikinya sehingga keputusan yang diambil tidak bersifat sepihak.⁴¹

d) Gaya Bebas Kendali (free rein atau laissez faire)

Pemimpin menghindari kuasa dan tanggungjawab, artinya pemimpin menggantungkan kepada kelompok dalam menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri.⁴²

e) Gaya Orientasi

Gaya kepemimpinan ini menerapkan gaya konsideran dan struktur, atau dikenal juga sebagai orientasi pegawai dan orientasi tugas.⁴³

f) Gaya Kontingensi

Menurut Fiedler yang diteruskan oleh Hutahaean, "Gaya kepemimpinan ini bergantung situasi dimana pemimpin bekerja."⁴⁴ Artinya, keefektifan pemimpin ditentukan oleh interaksi pengikut, tugas dan organisasi. Interaksi pengikut adanya pengakuan atau penerimaan pemimpin oleh pengikut. Interaksi tugas yaitu cara spesifik melakukan pekerjaan. Interaksi organisasi yaitu menunjukkan posisi pemimpin memiliki kuasa dalam organisasi tersebut. Model *kontingensi* Fiedler tidak berbeda dengan gaya kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard yang diteruskan oleh Northouse, "Kepemimpinan yang memadai jika dilakukan dalam *situasi* yang tepat, pemimpin harus bisa menyesuaikan diri dengan kondisi bawahannya."⁴⁵

g) Gaya Supporting

Gaya kepemimpinan ini mengembangkan hubungan dekat pemimpin dan bawahan, jika bawahan mengetahui teknik-teknik yang diminta maka gaya kepemimpinan ini dikatakan berhasil. Gaya kepemimpinan ini terjalin komunikasi dua arah, dimana pemimpin menyediakan waktu luang bersama karyawan dengan mendengarkan saran-saran mereka dan pemimpin mengikutkan karyawan dalam mengambil keputusan kerja sebagai usaha peningkatan kinerja karyawan.⁴⁶

⁴¹ Dr. Wendy Sepmady Hutahaean.67

⁴² Dr. Wendy Sepmady Hutahaean.67

⁴³ Dr. Wendy Sepmady Hutahaean.67

⁴⁴ Dr. Wendy Sepmady Hutahaean.67

⁴⁵ Northouse, "*Kepemimpinan Teori dan Praktik*" (Jakarta: PT Indeks, 2013) 97

⁴⁶ Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kepemimpinan*. 70

Gaya Kepemimpinan Supporting

Nikmat meneruskan pemahaman Salusu dalam bukunya mengatakan, “Gaya kepemimpinan supporting adalah perilaku kepemimpinan yang tinggi dukungan, rendah pengarahan, terjadi komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan, pemimpin lebih banyak mendengar, menerima, bekerjasama, perhatian kepada kelompok dan memberi dorongan dalam proses pengambilan keputusan. Ini mencerminkan persepsi dari bawahan merasa dihargai dan dipahami sebagai individu.⁴⁷ Artinya, pemimpin tidak perlu memberikan pengarahan yang detail, tetapi dukungan dan dorongan pemimpin diperlukan dalam proses pengambilan keputusan, membuat bawahan merasa dihargai. Hal ini didukung oleh penelitian Hamidah dkk mengatakan, “Pemimpin dalam melakukan komunikasi dua arahnya selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap setiap permasalahan. Membuat karyawan merasa dilibatkan dan dihargai sehingga terciptanya lingkungan kerja dan semangat kerja yang baik.⁴⁸

Yadnya meneruskan Tisnawati dan Saefullah (2005:269), “Gaya kepemimpinan suportif adalah perilaku pemimpin yang bersahabat yaitu mau mendengarkan saran dan kritik dari bawahan sebagai langkah menuju perubahan yang lebih baik bagi pemimpin. Penuh perhatian pada kesejahteraan bawahan dan memperlakukan kesetaraan bawahan adalah bentuk kepemimpinan *supporting* ini.”⁴⁹ Kutipan ini menjelaskan, bentuk persahabatan telah ditunjukkan dalam kepemimpinan ini, dimana pemimpin mudah diajak berdialog dengan bawahan. Perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahannya dengan memperlakukan karyawannya setara. Hal ini didukung oleh penelitian Faizal dkk. mengatakan, “Pemimpin *supporting* mengembangkan sifat yang bersahabat dan peduli terhadap karyawannya dan penuh perhatian terhadap keinginan dari karyawannya.⁵⁰

Kepemimpinan supporting termasuk gaya kepemimpinan yang mengikutkan bawahan dalam pengambilan keputusan dalam setiap permasalahan kerja. Selain itu, pemimpin menunjukkan sikap ramah dan peduli terhadap bawahannya. Motivasi, interaksi dan komunikasi yang diberikan akan memuaskan hati bawahannya. Gaya seperti ini sangat efektif ketika menghadapi bawahan dengan tingkat kompetensinya tinggi namun motivasi kerjanya kurang. Untuk itu, pemimpin harus meningkatkan pendekatan pada hubungan, komunikasi dan dukungan. Contoh, dalam menugaskan

⁴⁷ K Nikmat and Hidayat, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pegawai* (Lombok Tengah: Penerbit P4I, 2022), 47. <https://books.google.co.id/books?id=bTOXEAAAQBAJ>.

⁴⁸ Nurhayati; Utami Sandra, A; Endang, Siti; Hamidah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan),” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 9 (2018): 3.

⁴⁹ I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya, *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai* (Sulteng: Feniks Muda Sejahtera, 2022), 60 <https://books.google.co.id/books?id=cnFrEAAAQBAJ>.

⁵⁰ Fakultas Ilmu Administrasi, “Elzi Syaiyid Hamidah Nayati Utami Muhammad Faisal Riza” 1, no. 1 (2013): 104–13.

bawahannya, pemimpin memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas sehingga bawahan mengerti apa yang harus dikerjakan. Hal yang sama disampaikan oleh Wendy dalam bukunya bahwa gaya kepemimpinan *supporting* mengembangkan hubungan dekat pemimpin dan bawahan, pemimpin menyediakan waktu luang bersama bawahan untuk berkomunikasi, memberikan dukungan dan mendengarkan saran-saran mereka.⁵¹

Menurut Bormasa, “Gaya kepemimpinan memiliki dua unsur utama yaitu unsur memberikan pengarahan (*directive behavior*) dan unsur memberikan bantuan (*supporting behavior*).⁵² Di dalam gaya kepemimpinan *supporting*, pemimpin sudah meninggalkan gaya mengarahkan, pemimpin lebih banyak membantu, menggali dan mendiskusikan tentang masalah atau peluang yang dihadapi bawahannya. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk memunculkan solusi dan ide.

a) *Gembala*

Dalam Perjanjian Lama, istilah-istilah gembala sebagai sebutan yang dikenakan dalam diri seseorang yang pekerjaannya sehari-hari adalah menggembalakan ternak kambing, domba dan sebagainya. Seperti, Habel seorang gembala kambing dan domba (Kejadian 4:2), Musa menggembalakan kambing dan domba milik Yitro mertuanya (Keluaran 3:1), Daud menggembalakan kambing domba (1 Samuel 16:11).

Menurut Wuellner, dalam bukunya mengatakan, “Gembala adalah kata yang digunakan baik untuk laki-laki maupun perempuan, sebagai simbol yang diterima dan dipahami untuk pemimpin keagamaan yang memberikan pelayanan.”⁵³ Menurut Mills, “Gembala adalah seseorang yang Tuhan panggil untuk memperhatikan domba dan menuntun domba dengan penuh kasih.”⁵⁴ Selanjutnya menurut Siahaan, “Gembala adalah seorang pemimpin yang merawat dan memimpin domba-domba Allah.”⁵⁵

Berdasarkan uraian dan definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa gembala adalah seseorang yang Tuhan panggil untuk memimpin, menuntun, memperhatikan dan merawat domba-dombanya dengan penuh kasih. Oleh karena itu sebuah anugerah maka gembala dengan kesungguhan hati memelihara dan menjaga nilai panggilan itu tanpa merendharkannya.

⁵¹ Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kepemimpinan*. 70

⁵² Monica Feronica Bormasa, *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja* (Banyumas: CV Pena Persada, 2022), 10. <https://books.google.co.id/books?id=UR2UEAAAQBAJ>.

⁵³ F S Wuellner, *Gembalakanlah Gembala-Gembala-Ku* (BPK Gunung Mulia, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=1W2Heu2IIqYC>.

⁵⁴ D Heward-Mills, *Apa Artinya Menjadi Seorang Gembala* (London: Parchment House, 2015), Bab 1. <https://books.google.co.id/books?id=MF5qDwAAQBAJ>.

⁵⁵ R S Siahaan, *Berubah Untuk Berbuah* (Yogyakarta: PBMR ANDI, 2021), 345. <https://books.google.co.id/books?id=nmU4EAAAQBAJ>.

Pengertian Kinerja

Penulis akan mendeskripsikan pengertian kinerja berdasarkan konteks pelayanan. KBBI mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian akan keberhasilan, suatu prestasi; dan kemampuan dalam pekerjaan.⁵⁶ Menurut Suhud, “Kinerja adalah sebagai bentuk kesuksesan individu atau kelompok menurut ukuran, waktu yang telah ditentukan oleh pekerjaan yang bersangkutan.”⁵⁷ Selanjutnya menurut Kusuma Dewi dkk. mengatakan, “Kinerja merupakan keberhasilan dari pencapaian kerja seseorang yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok akan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu untuk mewujudkan tujuan organisasi.”⁵⁸ Pengertian ini menekankan pencapaian hasil dari tugas yang diberikan kepada seseorang atau kelompok dalam pekerjaannya. Sudarmayanti dalam bukunya mengatakan, “Kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang diberikan.”⁵⁹

Dari uraian dan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja sebagai pencapaian hasil kerja pelayanan individu maupun kelompok secara kualitas dan kuantitas sebagai bentuk tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja pelayanan menurut pemahaman Russel dan Taylor yang diteruskan oleh Syaroni adalah sebagai suatu kegiatan, perbuatan atau kinerja yang dapat menghasilkan manfaat baik itu dalam bentuk, waktu, tempat dan aspek psikologis kepada masyarakat.⁶⁰ Contohnya, seperti menggabungkan informasi dalam satu bentuk yang mudah digunakan oleh pihak lain yang membutuhkan. Sedangkan menurut Balzan yang diteruskan oleh Syaroni mengatakan, “Kinerja pelayanan sebagai usaha dan kegiatan untuk melaksanakan dan memenuhi pencapaian hasil yang berkualitas dengan memperhatikan berbagai aspek.”⁶¹

Jadi kinerja pelayanan adalah kegiatan, perbuatan yang diupayakan dan dipahami dengan tanggung jawab oleh bawahan, dan di dalam melaksanakan tugas pelayanan memperhatikan berbagai aspek manfaat bentuk, waktu, tempat dan aspek psikologis.

a) Indikator Kinerja

Untuk memastikan agar tujuan organisasi berjalan kearah yang benar maka perlu indikator kinerja yang gunanya adalah untuk mengukur, membandingkan dan mengola kinerja organisasi

⁵⁶ KBBI, Kinerja, <https://kbbi.web.id/kinerja> (diakses 20 Maret 2023)

⁵⁷ A Ramadian, Mohamad Rizan, and M S Usep Suhud, *Manajemen Strategi Pengembang Aparatur Negara* (Malang: Ahlimedia Book, 2021), 19 <https://books.google.co.id/books?id=2CRREAAAQBAJ>.

⁵⁸ Indah Kusuma Dewi and A M M, *Nilai-nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja* (Gre Publishing, 2019), <https://books.google.co.id/books?id=vWScDwAAQBAJ>.

⁵⁹ Sudarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), 50

⁶⁰ B Syaroni, *Kinerja Pelayanan Publik Dinas Pendidikan: (Survei Di Dinas Pendidikan Se-Wilayah III Cirebon)* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 31 <https://books.google.co.id/books?id=YryVDwAAQBAJ>.

⁶¹ Syaroni.³⁴

secara keseluruhan. Menurut Heckl dan Moormann (2010) yang diteruskan oleh Risanto dkk. mengatakan, “Indikator kinerja adalah instrumen yang strategi untuk mengevaluasi, mengukur dan mengelola kinerja terhadap target pencapaian.”⁶²

Ada beberapa unsur yang mempengaruhi indikator kinerja, penulis akan menjelaskan menurut para ahli antara lain: Menurut Hutapea dan Thoha (2008) yang diteruskan oleh Daengs mengatakan, “Indikator kinerja unsurnya adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Unsur ini akan mempengaruhi kinerja dalam bekerja.”⁶³ Menurut Spencer & Spencer yang diteruskan oleh Indriasih dkk. mengatakan, “Ada 6 (enam) unsur indikator yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yaitu: Kompetensi berprestasi, empati, mempengaruhi orang lain, manajerial, keahlian (cognitive) dan efektivitas.”⁶⁴ Penulis akan membahas dan menjelaskan keenam indikator tersebut sebagai berikut:

b) Kompetensi Berprestasi

Memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu tanpa harus menunggu perintah dan menaruh perhatian khusus dalam bidang tanggung jawab. Indikator dapat diamati dalam hal ketelitian, kerapian, kualitas dan inisiatif.

c) Empati

Memiliki sikap merasakan apa yang orang lain rasakan dan membuka diri untuk orang lain

d) Mempengaruhi Orang Lain

Membangun hubungan kerja, memberikan dorongan dan dukungan terhadap tim untuk menemukan ide-ide pada saat melaksanakan tugas atau tanggung jawab, memiliki kesadaran berorganisasi sehingga memahami tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan pimpinan.

e) Manajerial

Mengembangkan orang lain, membina kerjasama tim, dan melakukan pengarahan.

f) Keahlian (cognitive)

Berpikir analitis dan berpikir konseptual.

⁶² W Moko, A Basuki, and Y Risanto, *Manajemen Kinerja: Teori Dan Praktik* (Universitas Brawijaya Press, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=IYRTEAAAQBAJ>.

⁶³ Achmad Daengs GS., *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi* (Unitomo Press, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=tAKvEAAAQBAJ>.

⁶⁴ Musa Yosep and Dewi Indriasih, *Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akutansi Manajemen Pada Entitas Sektor Publik* (Scopindo Media Pustaka, 2020), <https://books.google.co.id/books?id=ck0CEAAAQBAJ>.

g) Efektivitas

Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengendalian diri, percaya diri, dan fleksibilitas.

Selanjutnya indikator untuk mengukur kinerja pengikut yang adalah pendoa syafaat yaitu kualitas dan kuantitas. Berdasarkan pemahaman di atas, dalam hal kualitas, menurut Gondowijoyo, yang harus dipenuhi oleh seorang pendoa syafaat adalah memiliki kerendahan hati, mengasihi dengan lembut, Integritas iman, dan kedisiplinan. Ini semua akan membuat kuantitas pendoa syafaat semakin bertumbuh.⁶⁵ Penulis akan membahas dan menjelaskan apa itu kualitas dan kuantitas sebagai berikut:

h) Kualitas

Menurut Marsum, “Kualitas dapat diartikan sebagai suatu mutu dari pencapaian hasil kerja.”⁶⁶ Menurut Riduwan (2002) yang diteruskan oleh Sipayung, mengatakan, “Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas tinggi akan memuaskan yang bersangkutan dan organisasi.”⁶⁷ Di dalam konteks pendoa syafaat kualitas yang harus ditunjukkan adalah kualitas rohani dimana ada keselarasan antara iman dan perbuatan sehari-hari, keselarasan ini penting sebagai kesaksian iman kepada orang lain.

i) Kuantitas

Menurut Marsum, “Kuantitas dapat diartikan sebagai jumlah atau banyaknya pencapaian hasil kerja.”⁶⁸ Menurut Goldwasser (1993) yang diteruskan Sipayung, mengatakan, “Kuantitas kerja yaitu total atau banyaknya hasil kerja yang dapat diselesaikan yang menjadi target dan tanggung jawab pekerja.”⁶⁹

Menurut Riduwan yang diteruskan oleh Sipayung, mengatakan, “Pekerjaan yang memiliki kuantitas kerja akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.”⁷⁰ Di dalam konteks kinerja pendoa syafaat kuantitas ditunjukkan banyaknya pendoa-pendoa syafaat yang tekun dan handal yang artinya tidak melakukan kelalaian dengan terus mendekat kepada Tuhan untuk berdoa buat sesama, bangsa dan negara.

⁶⁵ J H Gondowijoyo, *School of Prayer: Sekolah Doa* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), 205.
<https://books.google.co.id/books?id=tOYWEEAAQBAJ>.

⁶⁶ Marsum, *Pengantar Pengendalian Mutu Bagi Jabatan Fungsional Penilik Paud Dan Dikmas: Petunjuk Praktis Bagi Penilik PAUD Dan Dikmas*, Cetakan Pertama (Tulungagung: Pustaka Inspiratif, 2019),54.
<https://books.google.co.id/books?id=kYbhDwAAQBAJ>.

⁶⁷ Baren Sipayung, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor: Teori Dan Studi Kasus* (Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2022), 17.
<https://books.google.co.id/books?id=aJypEAAAQBAJ>.

⁶⁸ Marsum, *Pengantar Pengendalian Mutu Bagi Jabatan Fungsional Penilik Paud Dan Dikmas: Petunjuk Praktis Bagi Penilik Paud Dan Dikmas*. 54

⁶⁹ Baren Sipayung, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor: Teori Dan Studi Kasus*. 18

⁷⁰ Baren Sipayung. 18

Pendoa Syafaat

Willard meneruskan pandangan Hanna Hurnard, mengatakan, “Pendoa syafaat adalah orang yang berada dititik kontak vital dengan Allah dan dengan sesamanya manusia. Ia bagaikan kabel hidup yang menghubungkan kuasa Allah yang menyelamatkan dengan manusia yang membutuhkan kuasa itu.⁷¹ Arti dari pemahaman ini adalah pendoa syafaat menjalin pembicaraan intim dengan Allah, mereka datang berdoa untuk orang lain yang sudah menjauh dari Allah atau hidup tanpa Allah agar menerima kuasaNya yang menyelamatkan. Tuhumury dalam bukunya mengatakan, “Pendoa syafaat adalah seorang yang berdiri di antara dua pihak, berdiri di dalam celah, yang membela kota, daerah, bangsa di hadapan Tuhan.⁷² Artinya, pendoa syafaat berdiri di dalam celahan antara Allah dan manusia sama dengan berdoa kepada Allah demi orang lain, demi kota, daerah dan bangsa agar berkat dan kemurahan Allah dinyatakan.

Pandangan Alkitab tentang Pendoa Syafaat

Penyebutan doa syafaat dengan jelas ada di dalam Alkitab, Abraham adalah pendoa syafaat pertama untuk Sodom (Kejadian 18:17). Musa pendoa syafaat untuk pengampunan dosa bagi bangsanya, bahkan Musa rela untuk namanya sendiri dihapuskan dari kitab kehidupan jika Tuhan tidak mendengarkan dan mengabulkan doa yang dipanjatkannya (keluaran 32:32).⁷³ Arti dari pemahaman ini adalah doa syafaat jelas ada di dalam Alkitab, bahkan Alkitab memberikan beberapa contoh pendoa-pendoa syafaat seperti Abraham dan Musa, dimana mereka berdoa syafaat bagi semua orang dan bangsanya.

Doa syafaat yang tepat harus selalu menjamah hati Allah. Untuk itu pendoa syafaat harus belajar terus menerus di hadirat Allah.⁷⁴ Artinya, untuk bisa menjamah hati Allah maka pendoa-pendoa syafaat harus mengejar hadiratNya yaitu dengan cara menjalin keakraban terus menerus denganNya.

Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (1992) yang diteruskan oleh Bambang dan Agusady mengatakan, “Kerangka berpikir yang benar maka akan menjelaskan secara teoretis dari hubungan antarvariabel yang akan diteliti. Artinya secara teoretis dijelaskan hubungan antarvariabel independen dan

⁷¹ D Willard, *Hearing God (Mendengar Allah: Mengembangkan Hubungan Yang Akrab Dengan Allah* (Surabaya: Literatur Perkantas Jatim, 2020),201 <https://books.google.co.id/books?id=otPrDwAAQBAJ>.

⁷² P Tuhumury, *Transformasi Sebuah Paradigma Terobosan* (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018), <https://books.google.co.id/books?id=InJmDwAAQBAJ>.

⁷³ Gondowijoyo, *School of Prayer: Sekolah Doa*. 205

⁷⁴ Y P I Indonesia, *FKKP : Doa Syafaat* (Malang, Yayasan Perpustakaan Injil Indonesia (Yasperin), 2020), 3. <https://books.google.co.id/books?id=OpXaDwAAQBAJ>.

dependen yang sebagai dasar dalam penyusunan paradigma penelitian.”⁷⁵ Kerangka pemikiran ini sebagai penjelasan sementara terhadap variabel yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan supporting gembala Pdt. Fabianus Purnama di NCCI Malang terhadap perkembangan kinerja pendoa syafaat di gereja tersebut.

Penulis akan membagikan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan informasi data, lalu dilakukan perhitungan dan analisis data, untuk mengetahui dampak penelitian. Apakah gaya kepemimpinan supporting gembala berpengaruh terhadap kinerja pendoa syafaat atau apakah gaya kepemimpinan supporting tidak berpengaruh terhadap kinerja pendoa syafaat di NCCI Malang. Selanjutnya peneliti akan melakukan penelitian terhadap para pendoa syafaat di NCCI (New Christian Community) Malang tentang pengaruh gaya kepemimpinan supporting gembala Pdt Fabianus terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, peneliti akan menggunakan 2 variabel, yaitu: variabel X (Gaya kepemimpinan gembala) dan variabel Y (Kinerja pendoa syafaat).

Hipotesis

Ansori meneruskan pemahaman Arikunto (2002) mengatakan, “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap hal-hal dalam permasalahan penelitian, pembuktiannya melalui data yang terkumpul.”⁷⁶ Sedangkan menurut Suwandi, Hipotesis merupakan jawaban sementara maka dibuat dalam bentuk pertanyaan terhadap masalah penelitian dan rumusan masalahnya.⁷⁷

Selanjutnya menurut Djiwandono mengatakan, “Hipotesis sebagai bentuk jawaban sementara untuk sebuah masalah penelitian yang telah dirumuskan.”⁷⁸ Kemudian menurut Kerlinger yang diteruskan oleh Dani Nur mengatakan, “Hipotesis adalah pernyataan dugaan hubungan antara dua variabel atau lebih.”⁷⁹ Sejalan dengan pendapat Kerlinger, menurut Nasution yang diteruskan oleh Dani Nur mengatakan, “Hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dan dugaan ini sebagai bentuk upaya kita untuk memahami suatu masalah atau fenomena.”⁸⁰

Dari penjelasan yang telah disampaikan diatas, disimpulkan bahwa hipotesis sebagai pernyataan dugaan hubungan antara variabel untuk sebuah penelitian yang telah dirumuskan.

⁷⁵ Bambang Sudaryana and H. R. Ricky Agusiady, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Deepublish, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=oKdgEAAAQBAJ>.

⁷⁶ M Ansori, *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2* (Surabaya; Airlangga University Press, 2020), 45 <https://books.google.co.id/books?id=rKbJDwAAQBAJ>.

⁷⁷ Edy Suwandi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT.Scifintech Andrew Wijaya, n.d.), 61. <https://books.google.co.id/books?id=IoKjEAAAQBAJ>.

⁷⁸ P I Djiwandono, *Meneliti Itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Bahasa* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 15. <https://books.google.co.id/books?id=iWqEDwAAQBAJ>.

⁷⁹ Dani Nur Saputra et al., *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, 0 (SulTeng: Feniks Muda Sejahtera, 2022), 63. <https://books.google.co.id/books?id=sWJIEAAAQBAJ>.

⁸⁰ Dani Nur Saputra et al. 61

Hipotesis Penelitian

Sebuah hipotesis yang dirumuskan sebagai jawaban untuk masalah penelitian disebut hipotesis penelitian. Hipotesis ini akan diuji dengan bantuan metode statistik, maka hipotesis penelitian ini adalah hipotesis Alternatif (H_a atau H_1) yang gunanya untuk menemukan apakah ada hubungan, pengaruh dan perbedaan antara variabel-variabel tersebut. Untuk menjawab permasalahan penelitian digunakan teori dan dukungan data dari lapangan.



Adapun hipotesis penelitian atau pernyataan sementara dari penelitian ini yaitu

H_0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan supporting Pdt. Fabianus Purnama terhadap kinerja pendoa syafaat.

H_a : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan supporting Pdt. Fabianus Purnama terhadap kinerja pendoa syafaat.

Hipotesis Statistik

Menurut Sudaryono, “Hipotesis statistik merupakan dugaan keadaan populasi dengan menggunakan data sampel.”⁸¹ Pengujian hipotesis statistika melalui data sampel menggunakan dua hipotesis yang dinyatakan sebagai hipotesis nol dan hipotesis satu (hipotesis alternatif). Diperlukan kecermatan dalam analisa data untuk dapat dibuat keputusan apakah sampel yang mewakili populasi diterima atau ditolak.⁸²

$H_0 : \rho = 0$, 0 berarti tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan supporting Pdt. Fabianus Purnama terhadap kinerja pendoa syafaat.

$H_a : \rho \neq 0$, Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan supporting Pdt. Fabianus Purnama terhadap kinerja pendoa syafaat.

ρ = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

a) 4.4.1. Uji F

⁸¹ Sudaryono, *Statistik I: Statistik Deskriptif Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), 19. <https://books.google.co.id/books?id=sn4-EAAAQBAJ>.

⁸² Sudaryono, *Statistik I: Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*.19

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	741,381	1	741,381	35,899	,000a
Residual	743,461	36	20,651		
Total	1484,842	37			

a. Predictors: (Constant), Variabel X, Gaya Kepemimpinan Supporting Gembala

b. Dependent Variable: Variabel Y, Kinerja Pendoa Syafaat

(Sumber: SPSS 14.0)

Tabel 4.30

Tabel ANOVAb

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui nilai $F = 35,899$ bila taraf signifikansi (5%) maka nilai F tabel $df(n_2) = n - k (38 - 2 = 36)$, $df(n_1) = k - 1 (2 - 1 = 1)$. Jadi nilai F tabel adalah sebesar 4.11 (Lampiran 4). Sebab, nilai F lebih besar dari F tabel ($35,899 > 4.11$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan supporting gembala terhadap kinerja pendoa syafaat.

b) Uji t

Coefficients(a)

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,475	9,568		,259	,797
Gaya Kepemimpinan Supporting Gembala	1,368	,228	,707	5,992	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pendoa Syafaat

(Sumber: SPSS 14.0)

Tabel 4.31
Tabel Coefficientsa

Berdasarkan, hasil SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel sebesar 5,992 dengan hipotesis:

Ho : Koefisien regresi tidak signifikan

Ha : Koefisien regresi signifikan

Penentuan taraf signifikan sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel $df = n - k$ ($38 - 2 = 36$), maka didapatkan nilai t tabel sebesar 1,688 (Lampiran 5). Karena nilai t hitung $5,992 > 1,688$ (t tabel), maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan supporting gembala terhadap kinerja pendoa syafaat.

c) Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707(a)	,499	,485	4.54441

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Supporting Gembala

(Sumber SPSS 14.0)

Tabel 4.32
Tabel Model Summary

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, menunjukkan nilai korelasi atau hubungan dalam kolom R sebesar 0,707. Selanjutnya dalam kolom R Square terdapat nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,499. Dengan demikian pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan supporting gembala) terhadap variabel Y (kinerja pendoa syafaat) adalah 50% dan tersisa 50% pengaruh/ variabel lain yang di luar penelitian.

Dengan demikian dari hasil uji F, uji T dan uji koefisien determinasi R², maka dapat disimpulkan bahwa ada satu indikator yang tidak valid tetapi semua butir soal indikator lainnya valid dan berpengaruh, berdasarkan hasil dari uji validitas.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan supporting gembala terhadap kinerja pendoa syafaat maka dapat disimpulkan bahwa:

Variabel (X) yaitu gaya kepemimpinan supporting gembala Fabianus Purnama memiliki pengaruh terhadap kinerja pendoa syafaat (Y), yang mana dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F. Dimana data F lebih besar dari data F tabel ($35,899 > 4.11$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji t, variabel gaya kepemimpinan supporting gembala (X) terhadap variabel kinerja pendoa syafaat (Y) didapatkan hasil t hitung variabel gaya kepemimpinan supporting gembala 5,992 dengan taraf signifikan 5% maka di dapatkan nilai t tabel sebesar 1,688. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($5.992 > 1,688$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh gaya kepemimpinan supporting gembala terhadap kinerja pendoa syafaat.

Berdasarkan hasil uji F, uji T dan uji koefisien determinasi R^2 , maka dapat disimpulkan bahwa ada satu indikator yang tidak valid tetapi semua butir soal indikator lainnya valid dan berpengaruh, berdasarkan hasil dari uji validitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman, S.E.M.M., M M Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, S.E.M.I.K. Mariana Puspa Dewi, S.E.M.S. Hermin Endratno, S.E.S.Y.M.E. Alfalisyanto, A.S.S.M.P. Tini Elyn Herlina, S.E.M.P. Dr. Muhammad Yasin, M M Ir. Tungga Bhimadi Karyasa, and M M Ir. Irmawati Sri Agustini. *BUKU AJAR MANAJEMEN SDM*. 0. Feniks Muda Sejahtera, 2022. <https://books.google.co.id/books?id=3WJIEAAAQBAJ>.
- Administrasi, Fakultas Ilmu. "Elzi Syaiyid Hamidah Nayati Utami Muhammad Faisal Riza" 1, no. 1 (2013): 104–13.
- Aksara, P T B. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=wY8fEAAAQBAJ>.
- AMIRULLAH, S.E.M.M. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022. <https://books.google.co.id/books?id=GbNYEAAAQBAJ>.
- Ansori, M. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Airlangga University Press, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=rKbJDwAAQBAJ>.
- Ardeno Kurniawan, S.E.M.A.A. *POLITIK DAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN: Membuka Kotak Pandora Perilaku Korupsi Politik Dari Dimensi Multidisiplin Ilmu*. Penerbit Andi, 2022. <https://books.google.co.id/books?id=U2hgEAAAQBAJ>.
- Arfatin Nurrahmah, M P, S.P.S.M.S. Febri Rismaningsih, M P Ul'fah Hernaeny, L P M Pd, M P Wahyudin, A R M Pd, A.M.R.O.S.K.M.M.P. Fitri Yati, S.P.S.M.P. Lusiani, M P Dinar Riaddin, and S.S.M.S. Dr. Jan Setiawan. *Pengantar Statistika 1*. Media Sains Indonesia, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=Vm1XEAAAQBAJ>.
- Baren Sipayung, S.H.M.A.P.C.L.A.C. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor: Teori Dan Studi Kasus*. CV. Bintang Semesta Media, 2022. <https://books.google.co.id/books?id=aJypEAAAQBAJ>.
- Bija, A P, S.E.M.S. Prof. Dr. Hamidah, and P.D.B.T. M. *EMPLOYEE ENGAGEMENT Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja*. Penerbit Lakeisha, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=yLMoEAAAQBAJ>.
- Dani Nur Saputra, S.P.M.S., S.H.M.H. Novita Listyaningrum, S.K.M.T. Yermias J. I. Leuhoe,

- S.S.M.S. Apriani, S.P.M.P. Dr. Asnah, and M P Dr. Titi Rokhayati. *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN*. O. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
<https://books.google.co.id/books?id=sWJIEAAAQBAJ>.
- Darmawati, E, and F Hidayati. *Buku Metode Penelitian Praktis*. Zifatama Jawara, n.d.
<https://books.google.co.id/books?id=9RUBEAAAQBAJ>.
- Desi Kristanti, S.E.M.M., S.E.M.M. Ria Lestari Pangastuti, A I 228/JT/2019, and M S Cendekia. *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. MEDIA SAHABAT CENDEKIA, 2019. <https://books.google.co.id/books?id=EbSoDwAAQBAJ>.
- Djiwandono, P I. *Meneliti Itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Bahasa*. Deepublish, 2015. <https://books.google.co.id/books?id=iWqEDwAAQBAJ>.
- Dr. Ahmad Albar Tanjung, M S, S.E.M.S.M.A. Mulyani, and S M Pustaka. *METODOLOGI PENELITIAN: SEDERHANA, RINGKAS, PADAT DAN MUDAH DIPAHAMI*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=7sFHEAAAQBAJ>.
- Dr. Basuki, M S, A R Baskara, and M S Indonesia. *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Media Sains Indonesia, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=doAqEAAAQBAJ>.
- Dr. Drs. Bambang Sudaryana, D.E.A.M.S.M.A.C.I.E.A., and S.E.M.M.A.C.F.A. Dr. H. R. Ricky Agusiady. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish, 2022.
<https://books.google.co.id/books?id=oKdgEAAAQBAJ>.
- Dr. Heru Kurniawan, M P. *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Deepublish, 2021.
<https://books.google.co.id/books?id=fLBYEAAAQBAJ>.
- Dr. Indah Kusuma Dewi, M P I, and A M M. *NILAI-NILAI PROFETIK DALAM KEPEMIMPINAN MODERN PADA MANAJEMEN KINERJA*. Gre Publishing, 2019.
<https://books.google.co.id/books?id=vWScDwAAQBAJ>.
- Dr. Ir. Achmad Daengs GS., S.E.M.M. *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=tAKvEAAAQBAJ>.
- Dr. Ir. Benny Hutahayan, M.M.M.P.A. *Kepemimpinan, Teori Dan Praktik*. Deepublish, 2020.
<https://books.google.co.id/books?id=3cIXEAAAQBAJ>.
- Dr. Ir. Tri Cicik W, S.E.M.M.M.P.P.C.T.N. *TEORI DAN IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN STRATEGIS*. 1. Penerbit K-Media, n.d.
<https://books.google.co.id/books?id=EGSgEAAAQBAJ>.
- Dr. Musa Yosep, S.I.M.A., and M M Dr. Dewi Indriasih. *KUALITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN PADA ENTITAS SEKTOR PUBLIK*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=ck0CEAAAQBAJ>.
- Dr. Pether Sobian, S.T.M.T., and N Mahendra. *PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN*. Penerbit Lakeisha, 2022. <https://books.google.co.id/books?id=wCVIEAAAQBAJ>.
- Dr. Said Ashlan, M.P.D.H.M.P.T.H.S.P.M.P. *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. CV. AZKA PUSTAKA, 2022.
<https://books.google.co.id/books?id=xBSfEAAAQBAJ>.
- Dr. Tun Huseno, S.E.M.S. *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021. <https://books.google.co.id/books?id=wQdMEAAAQBAJ>.
- Dr. Wendy Sepmady Hutahaeon, S.E.M.T. *PENGANTAR KEPEMIMPINAN*. Ahlimedia Book, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=NRgtEAAAQBAJ>.
- Drs. MARSUM, M P. *PENGANTAR PENGENDALIAN MUTU BAGI JABATAN FUNGSIONAL PENILIK PAUD DAN DIKMAS: Petunjuk Praktis Bagi Penilik PAUD Dan Dikmas*. Cetakan Pertama. PUSTAKA INSPIRATIF, 2019.
<https://books.google.co.id/books?id=kYbhDwAAQBAJ>.
- Edy Suwandi, S.K.M.M.K.L. *Metodologi Penelitian*. PT.Scifintech Andrew Wijaya, n.d.
<https://books.google.co.id/books?id=IoKjEAAAQBAJ>.
- Erwin Widiasworo, S P. *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Buku Referensi. Araska Publisher, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=PEFbEAAAQBAJ>.
- Fauzi, A, and R H N A. *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press, 2020.

- <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>.
- Gainau, M B. *Pengantar Metode Penelitian*. PT Kanisius, n.d.
- <https://books.google.co.id/books?id=L40pEAAAQBAJ>.
- Gondowijoyo, J H. *School of Prayer: Sekolah Doa*. Penerbit Andi, 2021.
- <https://books.google.co.id/books?id=tOYWEEAAAQBAJ>.
- Gultom, F, and R NABABAN. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Literasi Nusantara, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=vTJaEAAAQBAJ>.
- Hairun, Y. *Evaluasi Dan Penilaian Dalam Pembelajaran*. Deepublish, 2020.
- <https://books.google.co.id/books?id=GLTqDwAAQBAJ>.
- Heward-Mills, D. *Apa Artinya Menjadi Seorang Gembala*. Parchment House, 2015.
- <https://books.google.co.id/books?id=MF5qDwAAQBAJ>.
- I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya, S.E.M.A.M.M.C.H.C.I. *BERBAGAI FAKTOR BAGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI*. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- <https://books.google.co.id/books?id=cnFrEAAAQBAJ>.
- I Ketut Swarjana, S.K.M.M.P.H.D.P.H. *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN*. Penerbit Andi, n.d.
- <https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ>.
- Ibrahim, J T. *METODE PENELITIAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN*. Seri Pertama. UMMPress, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=qJzzDwAAQBAJ>.
- Indonesia, Y P I. *FKKP : Doa Syafaat*. Yayasan Perpustakaan Injil Indonesia (Yasperin), 2020.
- <https://books.google.co.id/books?id=OpXaDwAAQBAJ>.
- Ir. Syofian Siregar, M M. *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Prenada Media, 2017.
- <https://books.google.co.id/books?id=IjTMDwAAQBAJ>.
- Jaya, I.M.L.M. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia. Anak Hebat Indonesia, 2020.
- <https://books.google.co.id/books?id=yz8KEAAAQBAJ>.
- Kamal, Fahmi, and Emil Zahara Abdillah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta)." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 12, no. 2 (2019): 103–22. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>.
- Kamaruddin, I, W Florensia, R A Palilingan, G A Salomon, D.J.P.K. Hedro, K Adri, N Sulung, and I Melisa. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- <https://books.google.co.id/books?id=MnSvEAAAQBAJ>.
- Kualitatif: Kualitatif Teologi*. Yoyo Topten Exacta, 2019.
- <https://books.google.co.id/books?id=Ki6NDwAAQBAJ>.
- Moko, W, A Basuki, and Y Risanto. *Manajemen Kinerja: Teori Dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=IYRTEAAAQBAJ>.
- MONICA FERONICA BORMASA, S.S.M.S. *KEPEMIMPINAN DAN EFEKTIVITAS KERJA*. CV Pena Persada, 2022. <https://books.google.co.id/books?id=UR2UEAAAQBAJ>.
- Muhammad Zakiy, S.E.I.M.S. *SPSS Penelitian Keperilakuan: Teori Dan Praktik*. Prenada Media, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=SNpBEAAAQBAJ>.
- Nikmat, K, and M.M.S.R.P.M. M. Hidayat. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERILAKU ORGANISASI: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI*. Penerbit P4I, 2022.
- <https://books.google.co.id/books?id=bTOXEAAAQBAJ>.
- Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat*. Egc, n.d.
- <https://books.google.co.id/books?id=uVQetJXyBEYC>.
- Pemimpin Dan Kepemimpinan: Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bumi Aksara, 2019.
- https://books.google.co.id/books?id=Sq_xDwAAQBAJ.
- Prasetya, Rahman Gali. "Gaya Kepemimpinan." *Gaya Kepemimpinan*, 2017, 6–18.
- Priadana, M S, and D Sunarsi. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pascal Books, 2021.
- <https://books.google.co.id/books?id=9dZWEEAAAQBAJ>.

- Priastuti, I D. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV." *Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan 2*, no. 2 (2017): 11–20.
- Prof. Dr. H. Mujamil Qomar, M A. *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF Membekali Kemampuan Membangun Teori Baru*. Inteligencia Media (Kelompok Penerbit Intrans Publishing), 2022. <https://books.google.co.id/books?id=NwKeEAAAQBAJ>.
- Prof Dr Sitti Hartinah DS. MM, A.P.D.I.S.M.T.M.M.D.M.S.S.E.M.M.M.H.D.S.S.P.M.M. *KEPEMIMPINAN PUBLIK & VISIONER*. CV. AZKA PUSTAKA, 2022. <https://books.google.co.id/books?id=wDRrEAAAQBAJ>.
- Putong, I, and C Hidayat. *KEPEMIMPINAN: Kajian Teoritis Dan Praktis*. Kepemimpinan Edisi 1. Buku&Artikel Karya Iskandar Putong, 2015. <https://books.google.co.id/books?id=g6hxBgAAQBAJ>.
- Putri Kusumawati P, S.S.T.M.K., Y.R.S.K.M.K. Ns, and S.S.M.P. Andriyanto. *METODOLOGI PENELITIAN*. Penerbit Lakeisha, 2023. <https://books.google.co.id/books?id=tca1EAAAQBAJ>.
- Rahman, F. *Instrumen Penelitian: Panduan Penelitian Di Bidang Pendidikan - Jejak Pustaka*. 01. Jejak Pustaka, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=CSikEAAAQBAJ>.
- Ramadian, A, M M Prof. Dr. Mohamad Rizan, and M S Usep Suhud. *MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN APARATUR NEGARA*. Ahlimedia Book, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=2CRREAAAQBAJ>.
- RIFKHAN, P A. *PEDOMAN METODOLOGI PENELITIAN DATA PANEL DAN KUESIONER*. Penerbit Adab, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=UN2vEAAAQBAJ>.
- Riyanto, S, and A A Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=W2vXDwAAQBAJ>.
- Rukajat, A. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish, 2018. <https://books.google.co.id/books?id=1pWEDwAAQBAJ>.
- Safitri, Apriani, and Mujiati Mujiati. "Efektifitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah." *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 19, no. 1 (2019): 1–12. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v19i1.2215>.
- Sandra, A; Endang, Siti; Hamidah, Nurhayati; Utami. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan)." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 9 (2018): 3.
- Santoso, I, H Madiistriyatno, and A Rachmatullah. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=bRFTEAAAQBAJ>.
- Shakti, V P, and C K Kusbiantoro. *The Intercession Prayer: Doa Syafaat : Doa Yang Sanggup Memindahkan Gunung*. Lumen Deo, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=VJXwDwAAQBAJ>.
- Siahaan, R S. *Berubah Untuk Berbuah*. PBMR ANDI, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=nmU4EAAAQBAJ>.
- Simarmata, H M P, A N Hidayatulloh, E Revida, A Hasibuan, I Komariyah, S Kuswandi, M L P Hutabarat, S Purba, E Firdaus, and D D Tjiptadi. *Organisasi: Manajemen Dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=1jUtEAAAQBAJ>.
- spsi, M S. *Im the Boss*. Jogja Bangkit Publisher, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=aFDMiQBN-jMC>.
- Sriyana, S.S.M.S. *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*. Feniks Muda Sejahtera, 2022. <https://books.google.co.id/books?id=LGqVEAAAQBAJ>.
- Statistik I: Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Penerbit Andi, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=sn4-EAAAQBAJ>.
- Sumargo, B. *TEKNIK SAMPLING*. UNJ PRESS, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=FuUKEAAAQBAJ>.
- Susanto., Juliana. Themmy Noval. Reno. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Medan." *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4, no. 2

- (2019): 5. <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/83/80>.
- Syaroni, B. *Kinerja Pelayanan Publik Dinas Pendidikan: (Survei Di Dinas Pendidikan Se-Wilayah III Cirebon)*. Deepublish, 2015. <https://books.google.co.id/books?id=YryVDwAAQBAJ>.
- Tuhumury, P. *Transformasi Sebuah Paradigma Terobosan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018. <https://books.google.co.id/books?id=InJmDwAAQBAJ>.
- Wijono, S. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Kencana, 2018. <https://books.google.co.id/books?id=QcNoDwAAQBAJ>.
- Willard, D. *Hearing God (Mendengar Allah: Mengembangkan Hubungan Yang Akrab Dengan Allah)*. Literatur Perkantas Jatim, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=otPrDwAAQBAJ>.
- Wuellner, F S. *Gembalakanlah Gembala-Gembala-Ku*. BPK Gunung Mulia, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=1W2Heu2IIqYC>.