



(MUDIMA)



The Function of Leadership and Work Motivation on the Performance of Literature Evangelists within the Organizational Scope of the Seventh-day Adventist Church

Zwarsa Silalahi^{1*}, Rudolf Weindra Sagala², Alvyn C. Hendriks³

Universitas Advent

Corresponding Author: Zwarsa Silalahi zwarsasilalahi@yahoo.co.id

ARTICLE INFO

Keywords: Evangelists, Leadership, Literature, Motivation, Performance

Received : 2 February

Revised : 17 February

Accepted : 18 March

©2023 Silalahi, Sagala, Hendriks: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Literature is a word that refers to print media or online media whose purpose is as a medium of communication to convey news or general knowledge information to mankind. This ministry is engaged in the dissemination or distribution of spiritual print media in the form of tracts, magazines, health books and spiritual books with the sole aim of spreading the everlasting gospel throughout the world. To distribute such books need evangelist literature. Literature Evangelists are the ones who are at the forefront of this evangelistic ministry because they are the ones directly involved in interacting with the community, so they need to have a spirit of good performance and full of submission to God. However, the reality is that the Literature Evangelist Service has not been running effectively and efficiently. This research uses qualitative methods by analyzing and concluding the data obtained related to research. The purpose of this study was to determine the influence of leaders in improving the performance of literature evangelists and literature evangelists who have the right motivation to be involved in literature evangelism services. In doing a job a person needs one or more motivations that can be the spirit or basis for doing a job. Strong motivation will encourage someone to be able to do his job well. In this case the leader has the responsibility to provide motivation in improving the performance of literature evangelists

Fungsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penginjil Literatur dalam Ruang Lingkup Organisasi Gereja Masehi Advent Hari Ketujuh

Zwarsa Silalahi¹, Rudolf Weindra Sagala², Alvyn C. Hendriks³

Universitas Advent

Corresponding Author: Zwarsa Silalahi zwarsasilalahi@yahoo.co.id

ARTICLE INFO

Keywords: Evangelists, Leadership, Literature, Motivation, Performance

Received : 2 February

Revised : 17 February

Accepted : 18 March

©2023 Silalahi, Sagala, Hendriks: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Literatur adalah kata yang mengacu kepada media cetak atau media online yang tujuannya adalah sebagai media komunikasi untuk menyampaikan berita atau informasi pengetahuan secara umum kepada umat manusia. Pelayanan ini bergerak didalam penyebarluasan atau pendistribusian media cetak rohani baik dalam bentuk traktat, majalah, buku-buku kesehatan maupun buku-buku rohani dengan satu tujuan untuk memashurkan Injil kekal keseluruh dunia. Untuk mendistribusikan buku-buku tersebut membutuhkan Penginjil literatur. Para Penginjil Literatur adalah yang menjadi baris terdepan dalam pelayanan penginjilan ini karena merekalah yang langsung terjun berinteraksi dengan masyarakat, sehingga dengan demikian mereka perlu memiliki semangat kinerja yang baik dan penuh penyerahan kepada Allah. Namun kenyataannya Pelayanan Penginjil Literature belumlah berjalan secara efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melalui menganalisa dan menyimpulkan data yang diperoleh yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemimpin dalam meningkatkan kinerja penginjil literatur dan penginjil literatur memiliki motivasi yang benar terlibat dalam pelayanan penginjilan literatur. Dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang membutuhkan satu atau lebih motivasi yang dapat menjadi semangat atau dasar dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal ini pemimpin memiliki tanggungjawab memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja penginjil literatur

PENDAHULUAN

Literatur adalah kata yang mengacu kepada media cetak atau media online yang tujuannya adalah sebagai media komunikasi untuk menyampaikan berita atau informasi pengetahuan secara umum kepada umat manusia. Literature adalah segala sesuatu yang berbentuk tulisan baik surat, dokumen, artikel, puisi, cerita pendek, novel, tulisan sejarah termasuk biografi atau sejarah gereja, bahkan komik, ilustrasi, grafik, gambar, foto dan sejenisnya.(Harianto, 1997, p. 87) Latar belakang sejarah dan perkembangan penginjilan literatur berawal dari “sebelum ada perkembangan abjad Inggris atau huruf-huruf modern lain, komunikasi tertulis tidak secepat sekarang. Metode penulisan Cuneiform, pada zaman Babilonia kuno, yakni selama zaman Abraham, mereka menulis dengan huruf-huruf bentuk pasak kecil yang disebut Cuneiform. Beberapa tahun kemudian, orang-orang Mesir mengembangkan sejenis tulisan yang disebut *Hieroglif*.(Faigao, 1997) Sementara pelayanan penerbitan menggunakan menjual selaku media jangkauan dengan tujuan mutlak adalah membagikan injil melalui literatur ini dan melihat jiwa-jiwa yang indah diselamatkan ke dalam kerajaan Allah.(Ellen G. White, 1985)

Gereja Masehi Advent Hari Ketujuh pelayanan Penginjil Literature bukanlah pelayanan yang terjadi secara kebetulan. Pelayanan ini dipercaya berasal dari Allah dan merupakan ide kreatif dari Allah sendiri dalam menyatakan kasih Allah yang besar kepada manusia yang berdosa. Pelayanan Penginjil Literature adalah pelayanan yang lahir dari penglihatan E.G. White pada bulan November 1844 tentang pemberitaan pekabaran pemeteraian dan tentang kewajiban saudara-saudari seiman untuk menyebar luaskan terang yang bercahaya di jalan kita. Percetakan adalah suatu alat yang sangat ampuh yang Tuhan berikan kepada organisasi GMAHK, untuk menyampaikan kabar baik tentang keselamatan dari Yesus Kristus. Telah dinubuatkan “segera Allah akan membuat perkara besar untuk kita, jikalau kita menyembah di kaki-Nya, dengan rendah hati dan percaya, lebih dari seribu orang akan

ditobatkan sehari dan kebanyakan mereka tertarik dengan membaca terbitan kita”

Secara rohani pelayanan Penginjil Literature adalah suatu pelayanan yang berada dibawah pengawasan Departemen Penerbitan Uni atau Daerah/Konferensi yang meliputi: Direktur Penerbitan Daerah, Manager BBA (Balai Buku Advent), ADP (Asisten Direktur Penerbitan) Indeks atau Komisi, Kasir BBA dan para Penginjil Literature sebagai baris depan dalam pelayanan baik kredensi, Penuh waktu (Full Time), atau Paru Waktu (Part Time). Pelayanan ini bergerak didalam penyebarluasan atau pendistribusian media cetak rohani baik dalam bentuk traktat, majalah, buku-buku Kesehatan maupun buku-buku rohani dengan satu tujuan untuk memashurkan Injil kekal keseluruh dunia.

Para Penginjil Literature adalah yang menjadi baris terdepan (Human Resources) dalam pelayanan penginjilan ini karena merekalah yang langsung terjun berinteraksi dengan masyarakat, sehingga dengan demikian mereka perlu memiliki semangat kinerja yang baik dan penuh penyerahan kepada Allah. Namun kenyataannya Pelayanan Penginjil Literature belumlah berjalan secara efektif dan efisien. Melalui observasi dan pengamatan di lapangan secara langsung ada banyak terjadi fenomena atau kesenjangan di kalangan para Penginjil Literature. Diantaranya Jumlah Pelayan Penginjil Literature yang semakin menurun dari waktu ke waktu. Hal ini disebabkan adanya Penginjil Literature yang sudah pensiun namun tidak diimbangi dengan jumlah Penginjil Literature yang baru untuk bergabung dalam pelayanan ini.

Fenomena berikut adalah Kinerja Penginjil Literature yang sangat lemah. Hal ini disebabkan oleh karena gaji pokok yang tidak diberikan setiap bulannya, travel atau ongkos transportasi yang tidak didapatkan setiap bulannya. Kinerja yang lemah ini juga disebabkan oleh karena intensif yang tidak diberikan. Akibat dari kinerja yang lemah maka target penjualan Penginjil Literature yang tidak tercapai. Hal ini disebabkan oleh tingginya target Penjualan setiap Penginjil Literature, berkurangnya daya beli masyarakat terhadap buku, harga buku

yang terlalu mahal menurut customer, dan situasi Pandemic Covid 19 yang membatasi ruang gerak Penginjil Literature.

Penginjil Literature yang tidak sungguh-sungguh juga merupakan masalah dalam pelayanan Literature. Hal ini disebabkan oleh karena pola pikir yang lemah takut di tolak dan karena kurang percaya diri saat menemui pelanggan baru di kantor instansi pemerintah maupun swasta. Selain hal diatas ada juga faktor yang disebabkan oleh karena banyak sekali kantor-kantor yang ditutup untuk tamu. Hal ini juga disebabkan oleh karena Para Penginjil Literature yang kurang berserah.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemimpin dalam meningkatkan kinerja Penginjil Penginjil Literature dalam ruang lingkup Gereja Masehi Advent hari Ketujuh. Untuk mengetahui motivasi para pengerja Penginjilan Literatur terhadap Kinerja pengerja di ruang lingkup Gereja Masehi Advent hari Ketujuh. Untuk memberikan gambaran terhadap pembaca mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Penginjil Literature dalam ruang lingkup Gereja Masehi Advent hari Ketujuh.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan studi kepustakaan. Metode penelitian adalah metode ilmiah untuk mengambil data untuk maksud dan tujuan tertentu, di antaranya dapat menggunakan hasil, dan menyelidiki untuk memecahkan masalah.(Sugiyono, 2005, p. 1) Metodologi penelitian juga merupakan langkah yang digunakan dalam penelitian yang menjelaskan cara penelitian yang dapat dilaksanakan agar hipotesis penelitian dapat teruji secara ilmiah, empirik, dan rasional.(Iskandar, 2009, pp. 176–177) Dalam menyusun penelitian ini penulis mendapatkan atau mengumpulkan data dari buku-buku dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan

Sepanjang sejarahnya, kualitas kepemimpinan telah menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik dalam dunia bisnis maupun dalam dunia pendidikan, manajemen, politik,

kesehatan dan agama, khususnya agama Kristen. Semua organisasi di dunia ini pasti gagal. Salah satu penyebabnya adalah faktor pengarahan yang tidak memadai. Ketika Anda berada di komunitas besar atau memiliki seorang pemimpin, maka perlu untuk mengatur komunitas agar tidak kacau dan dapat mencapai tujuan komunitas.(Juita Lusiana Sinambela, Rolyana Ferinia, Stimson Hutagalung, 2021)

Kepemimpinan adalah pengaruh, kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mengikuti pimpinannya.(Oswald sanders, 1976) Menurut Bernard Montgomery menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas dan kemampuan untuk mengumpulkan orang-orang untuk meraih satu tujuan bersama, dan karakter yang membangkitkan keyakinan.(Montgomery et al., 2006) Menurut Sutrisno menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, mengarahkan, mempengaruhi, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan.(Sutrisno, 2014) Menurut Moejono, kepemimpinan adalah efek satu arah karena pemimpin dapat memiliki kualitas tertentu yang membedakannya dari pengikutnya.(Mujiono, 2002)

Menurut Stoner menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.(James, 1996) Menurut Tead, Terry, Hoyt Kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau seni yang ditujukan untuk membuat orang lain mau bekerja sama berdasarkan kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain guna mencapai berbagai tujuan kelompok.(Kartono, 2003) Menurut John C. Maxwell Kepemimpinan adalah pertumbuhan untuk diri Anda sendiri, hubungan Anda, produktivitas Anda, dan orang-orang Anda. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh kepada para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.(Maxwell, 2012)

Pemimpin memiliki pengaruh besar atas manajemen mereka. Kepemimpinan dilihat dari

sikap melalui pengaruh terhadap pengikut. Jadi kepemimpinan adalah tentang pengaruh, pemimpin yang ideal adalah seseorang yang memiliki jiwa dan karakter yang dapat menginspirasi orang lain untuk menirunya. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan, kemampuan dan bakat seorang pemimpin, keterampilan atau bakat ini memungkinkan peran pemimpin sebagai katalisator proses perubahan dan menciptakan citra diri yang luar biasa. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kecerdasan dan karakter unggul dalam semua bidang kehidupan yang patut ditiru oleh para pengikutnya. (Lusiana Sinambela et al., 2022)

Menurut Young Kepemimpinan adalah bentuk tata kelola berdasarkan kemampuan pribadi untuk memotivasi atau mengajak orang lain melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan kelompok dan perolehan keterampilan khusus yang sesuai dengan situasi khusus. Menurut Anoraga dan Widiyanti, kepemimpinan adalah suatu hubungan di mana satu orang, yaitu pemimpin, mempengaruhi pihak lain untuk secara sukarela bekerja sama menyelesaikan tugas-tugas terkait untuk mencapai apa yang diinginkan pemimpin. (Anoraga, 2003)

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan atau kepentingan bersama.

Level Kepemimpinan

Penerapan Kepemimpinan menurut beberapa ahli dibagi menjadi beberapa level. Berikut keterangan dari hal tersebut: Menurut John C. Maxwell Level kepemimpinan terbagi dalam 5 lima level yaitu: Level 1, yaitu Jabatan. Jabatan adalah level terendah dalam kepemimpinan sebagai tingkatan awal. Satu-satunya pengaruh yang dimiliki oleh seseorang yang memimpin berdasarkan jabatan adalah pengaruh yang datang bersama jabatannya. Level 2, yaitu Perkenanan. Pada level perkenanan, orang lain mengikuti karena itulah keinginan mereka dan hanya didasarkan pada hubungan dengan orang lain. Lingkungan menjadi jauh lebih positif baik dirumah, ditempat kerja, saat bermain atau saat menjadi sukarelawan. Level 3, yaitu Produktivitas.

Pada level produktivitas, pemimpin memperoleh pengaruh serta keperorang-orang mulai mengikuti mereka karena apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi itu. Level 4, yaitu mengembangkan orang lain. Pada level ini para pemimpin menjadi besar bukan karena kekuasaan mereka, melainkan karena kemampuan mereka memberdayakan orang lain. Pemimpin pada level 4 mereproduksi diri mereka sendiri. Level 5, yaitu puncak. Pada level kepemimpinan ini, mereka memperoleh reputasi positif, memimpin pemimpin pada level ini untuk memimpin di berbagai posisi, organisasi, dan terkadang industri. (Maxwell, 2012)

Dalam proses pembentukan kepemimpinan pada setiap level memiliki tingkat kemampuan yang semakin tinggi. Maka dari itu seorang pemimpin yang baik harus selalu meningkatkan kemampuannya untuk dapat melalui level-level tersebut. Selanjutnya menurut Jim Collins dalam buku *Good To Great* ada 5 hirarki level kepemimpinan yaitu: Level 1, yaitu *highly capable individual*. Berkontribusi secara produktif pada level ini melalui bakat, pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kerja yang baik. Level 2, yaitu *contributing team member*. Pada level ini merupakan kontribusi kemampuan individu untuk mencapai tujuan kelompok dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Level 3, yaitu *competent manager*. Mari mengatur orang dan sumber daya agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Level 4, yaitu *effective leader*. Mendorong komitmen untuk mencapai tujuan dengan visi yang jelas dan mendorong tim untuk memenuhi standar yang tinggi. Level 5, yaitu *executive*. Mendorong komitmen untuk mencapai tujuan dengan visi yang jelas dan mendorong tim untuk memenuhi standar yang tinggi. (Collins, 2001)

Dalam proses Kepemimpinan ada beberapa level yang dilalui. Proses kepemimpinan dianggap dapat berjalan dengan baik apabila telah melewati atau memenuhi tingkatan dalam level-level tersebut.

Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi proses kepemimpinan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi proses kepemimpinan menurut beberapa ahli:

Faktor – faktor yang mempengaruhi proses kepemimpinan menurut Ardana dan Mujiati yakni:

- a. Karakteristik pribadi pemimpin yang sangat menonjol, yang artinya kecerdasan.
- b. Kelompok yang dipimpin, yang artinya kumpulan dari karakteristik pribadi seorang pemimpin.
- c. Situasi yang artinya setiap pemimpin akan bekerja pada suatu situasi yang berupa situasi manusia, fisik dan juga waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen adalah: Saru, kepribadian, yaitu pengalaman dan harapan pemimpin sebelumnya, termasuk nilai, latar belakang, dan pengalaman yang memengaruhi pilihan gaya kepemimpinan. Kedua, harapan dan perilaku atasan. Ketiga, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan. Keempat, persyaratan tugas. Tugas masing-masing bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan. Lima, harapan dan perilaku teman sekerja.(Agus, 2013)

Motivasi Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang membutuhkan satu atau lebih motivasi yang dapat menjadi semangat atau dasar dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi kerja adalah kesedian untuk mengeluarkan upaya kearah tujuan dalam suatu organisasi.(Robbins, Stephen P., Judge, 2013) Motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan memotivasi seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.(Munandar, 2014) Motivasi kerja adalah kekuatan yang bekerja pada seseorang dari dalam dan luar, mendorong mereka untuk memulai perilaku kerja sesuai dengan arah, intensitas dan durasi.(Pinder, 2013)

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan.(Wibowo, 2014) Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya.(B. Uno, 2012) Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerjanya.(Ni'mah Suseno et al., 2015)

Dalam Kristen motivasi kerja dijelaskan oleh Rasul Paulus dalam kitab Kolose 3:23 yang berbunyi: “Apa pun yang Anda lakukan, lakukanlah dengan sepenuh hati untuk Tuhan dan bukan untuk manusia. Lebih lanjut di dalam kitab Roma 12:11 berkata: “Jangan biarkan keahlianmu memudar, biarkan semangatmu membara dan layani Tuhan”. Kemudian di dalam kitab 1 Korintus 15: 58 kembali firman Tuhan berkata: “Karena itu saudara-saudaraku yang kekasih, berdirilah teguh jangan goyah, dan giatlah selalu dalam pekerjaan Tuhan! Sebab kamu tahu, bahwa dalam persekutuan dengan Tuhan jerih payahmu tidak sia-sia.“ Banyak orang tidak mau mengorbankan kekuatan mereka untuk mencoba melakukan pekerjaan Tuhan. Mereka takut akan kesulitan sebelumnya, kerugian materi, kehilangan waktu luang dan kekacauan dunia. Karena itu, mereka meningkatkan karier dan mengumpulkan uang. Tetapi Tuhan Yesus berkata, “Carilah dahulu kerajaan Allah dan kehendak-Nya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu” (Mat 6:33).(Juita Lusiana Sinambela, Rolyana Ferinia Sibuea, Stimson Hutagalung, 2021)

Ellen. G. White berkata: “Bukanlah jumlah pekerjaan yang dilakukan atau hasil pekerjaan yang kelihatan, tetapi semangat dalam melakukannya itulah yang mengangkat nilainya dihadapan Allah”. “Tuhan menginginkan kita agar menggunakan setiap karunia yang kita miliki; dan jikalau kita melakukannya, kita akan mendapatkan karunia yang lebih besar lagi untuk digunakan.”(Ellen G. White, 1995, pp. 122–123) Semua orang yang telah dikarunia berkat Allah harus memberikan sambutan oleh pelayanan yang sebenarnya. Setiap karunia

harus digunakan untuk memajukan kerjanya. (Janes, 2022)

Motivasi merupakan suatu hal yang amat penting yang harus dimiliki oleh seseorang yang mendorongnya melakukan sesuatu pekerjaan. Motivasi itu bisa berasal dari dalam diri (internal) atau pun dari orang lain (eksternal). Motivasi inilah yang menjadi semangat dan kekuatan bagi seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Pemimpin dapat memberikan motivasi ketika mengalami keadaan depresi maupun permasalahan. (Sinaga et al., 2021)

Aspek Motivasi Kerja

Timbulnya motivasi kerja disebabkan oleh berbagai aspek. Berikut penjelasan beberapa ahli terkait aspek-aspek yang mempengaruhi timbulnya aspek motivasi kerja terhadap seorang pekerja.

Ada tiga aspek utama motivasi kerja yang memandu motivasi kerja seorang karyawan yaitu: (Winardi, 2001)

- a. Keinginan, yaitu ketika seseorang memiliki keinginan, maka motivasi tersebut terdorong untuk bekerja mencapai yang diinginkan.
- b. Kebutuhan, misalnya seseorang sangat termotivasi ketika seseorang membutuhkannya. Jika seseorang membutuhkan sesuatu, misalnya gaji, imbalan, maka kerja terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. Rasa aman, yaitu seseorang berusaha melakukan sesuatu, juga muncul dari rasa takut ketika tidak melakukan sesuatu, yang menimbulkan dorongan, karena ketika seseorang melakukan sesuatu, dia merasa aman.

Aspek – aspek motivasi kerja terdapat 5 aspek, yaitu: (Munandar, 2014)

- a. Disiplin karyawan mengacu pada perilaku atau tindakan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan menurut pola tertentu.
- b. Daya imajinasi dan daya gabung yang tinggi, artinya menciptakan hasil karya dan perpaduan gagasan atau gambar

secara cermat atau mandiri, tidak dapat ditiru dan konstruktif sedemikian rupa sehingga tercipta suatu hasil atau produk yang mendukung karya yang lebih berkualitas.

- c. Percaya diri, artinya karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya yaitu respon karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan, dirasakan sebagai ancaman atau dimiliki karena adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan dan keinginan. *Responsibility at work*, yaitu kesadaran seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan, dan dorongan yang besar untuk menyelesaikannya dan harus dilakukan.

Selanjutnya dijelaskan juga oleh George dan Jones: (Ella, 2015)

- a. Arah perilaku adalah perilaku yang dipilih seseorang dalam pekerjaannya, diukur dengan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengikuti arahan.
- b. Tingkat pekerjaan, yaitu seberapa keras seseorang berusaha untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih, diukur dari keseriusan pekerjaan dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- c. Tingkat ketekunan, yaitu seberapa kuat individu bertahan dalam perilaku yang dipilih, diukur dengan keinginan untuk mengembangkan keterampilannya dan memajukan perusahaan, dan untuk bekerja dengan gigih bahkan ketika lingkungan tidak begitu mendukung.

Berdasarkan pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi timbul karena adanya aspek-aspek baik dari karyawan itu sendiri, atasan dan lingkungan kerja tersebut. Berbagai aspek dalam kehidupan seorang pekerja menjadi penyebab

timbulnya motivasi kerja. Semakin penting aspek-aspek tersebut terhadap kehidupan pekerja, maka akan menimbulkan suatu motivasi yang semakin kuat dalam melakukan kerja.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut menurut beberapa ahli dirumuskan dan dijelaskan sebagai berikut:

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg, yaitu:(Herzberg, Frederick, B. Mausner, B, 1959)

- a. *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas *supervise*, kondisi kerja, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan.
- b. *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Menurut Danim (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:(Danim, 2004)

- a. Gaya kepemimpinan administrator yakni dengan kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
- b. Sikap individu yakni ada individu yang statis dan ada individu yang dinamis.
- c. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi jika persyaratan terpenuhi.

Pendapat lain dari beberapa ahli terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi
Kompensasi (gaji) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi

adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Upah per jam dan periodik dijadwalkan dan dikelola oleh sebagian tenaga kerja.(Hasibuan, 2001) Gaji adalah imbalan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai yang telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuannya melalui suatu kegiatan yang disebut bekerja.(Nawawi, 2000)

2. Promosi Jabatan
Promosi adalah pekerjaan yang membawa seseorang ke level yang lebih tinggi dan juga disertai dengan banyak tanggung jawab. Yaitu sebagai akibat adanya penghargaan atau prestasi kerja yang memuaskan.(Sukarno, 2004)
3. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan.(Nitisemito, 1997)
4. Pengembangan manusia
Pengembangan manusia berarti berusaha melakukan pekerjaan dengan cara yang meningkatkan kinerja saat ini atau masa depan dengan menambah pengetahuan, mengubah perilaku atau meningkatkan kinerja saat ini atau masa depan dengan menambah pengetahuan, mengubah perilaku atau meningkatkan keterampilan..(Dessler, 2002)

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri pegawai maupun dari luar. Jika kedua belah pihak termotivasi secara bersamaan, maka hasil kerja yang dicapai juga meningkat.

Kinerja

Dalam sub bab ini penulis membahas lebih dalam terkait pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja serta dimensi penilaian pekerja. Kinerja (pencapaian) adalah pelaksanaan rencana, sumber daya manusia yang siap, kompeten, termotivasi dan tertarik. (Wibowo, 2014) Kinerja adalah perilaku aktual yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang telah dilakukan karyawan dalam peran mereka. (Nana Sudjana, 2010) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, bersifat melawan hukum, tidak melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika. (Afandi, 2018)

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh kegiatan atau indikator pekerjaan pada waktu tertentu. (Wirawan, 2009) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. (Kasmir, 2016) Kinerja adalah hasil usaha manusia yang dicapai melalui keterampilan dan tindakan dalam situasi tertentu. (Indrasari, 2017) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dipastikan oleh pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pemenuhan hasil instansi dalam kaitannya dengan visi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan komersial. (Rismawati, 2018)

Dari berbagai pendapat ahli yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pekerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dan dirasakan oleh pekerja tersebut maupun pihak lain. Hasil kerja yang baik merupakan parameter utama seorang pekerja dikatakan memiliki kinerja yang baik pula.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam sub bab ini dibahas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja. Faktor-faktor ini menentukan hasil kerja dari seorang pekerja, dimana dalam tulisan ini diambil dari dua sumber berikut ini:

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi yakni: (Afandi, 2018)

- a. Kuantitas hasil kerja
Jenis unit pengukuran yang terkait dengan jumlah pekerjaan yang dinyatakan secara angka.
 - b. Kualitas hasil kerja
Satuan pengukuran yang berhubungan dengan kualitas dapat dinyatakan dalam angka.
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Alokasikan sumber daya dengan bijak dan hemat biaya.
 - d. Disiplin kerja
Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.
 - e. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa disuruh, kemampuan untuk mencari tahu apa yang dapat Anda lakukan untuk seseorang di sekitar.
 - f. Ketelitian
Hasil pengukuran pekerjaan, apakah pekerjaan itu mencapai tujuannya atau tidak.
 - g. Kepemimpinan
Proses dimana pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh bagi pengikut mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
 - h. Kejujuran
Jenis sifat manusia yang cukup sulit diterapkan.
 - i. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan menghasilkan ide atau menciptakan ide.
- Selanjutnya faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja oleh Keith Davis yakni: (Mangkunegara, 2012)
1. Faktor Kemampuan
Kemampuan (*ability*) dalam psikologi terdiri dari *ability*, *potential* (IQ) dan *reality* (*knowledge + ability*), yang berarti manajer dan pekerja dengan IQ lebih dari rata-rata (IQ 100 – 120) dan juga IQ sangat unggul unggul, bertalenta dan seorang jenius yang

cukup terlatih untuk tugasnya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari merasa lebih mudah untuk unggul.

2. Faktor Motivasi

Motivasi mengungkapkan dirinya sebagai sikap manajer dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi mereka. Situasi kerja yang relevan meliputi kondisi kerja, suasana kerja, kebijakan manajemen, model manajemen, metode kerja dan kondisi kerja.

Selain itu, ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak, yaitu:(Simanjuntak, 2005)

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu bakat dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor lainnya adalah faktor pendukung organisasi

Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja untuk menyelesaikan tugas mereka. Dukungan ini mengatur, menyediakan kesempatan kerja dan infrastruktur, lingkungan kerja yang menyenangkan dan syarat dan ketentuan kerja. Tujuan pengorganisasian adalah untuk memberikan kejelasan kepada setiap orang tentang tujuan apa yang ingin dicapai dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap orang harus memiliki uraian tugas dan tanggung jawab yang jelas, dan harus dipahami.

3. Faktor ketiga, dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan semua orang yang terlibat juga sangat bergantung pada kemampuan manajemen

manajemen atau manajer, dan dengan membangun sistem kerja dan hubungan kerja yang aman dan harmonis, dan dengan mengembangkan keterampilan para karyawan. pengelolaan. karyawan serta promosi motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja dapat berasal dari dalam diri pekerja tersebut atau pun dapat berasal dari luar. Kinerja seorang pekerja akan baik apabila pekerja tersebut memiliki kemampuan yang baik dan motivasi kerja yang kuat serta lingkungan pekerjaan yang baik.

Dimensi Penilaian Kerja

Dalam penilaian kinerja pekerja, ada dimensi-dimensi yang harus terpenuhi. Beberapa dimensi dalam penilaian kinerja yang telah dirumuskan oleh beberapa ahli, berikut penjelasannya:

Ada 4 dimensi penilaian kinerja menurut Nawaan, yaitu:

- a. Kepentingannya, harus konsisten dengan standar dan tujuan kinerja organisasi, serta kesesuaian standar penilaian kinerja dengan tujuan kerja.
- b. Sensitivitas, kemampuan untuk membedakan antara kinerja yang efektif dan tidak efektif. Keandalan, evaluasi harus konsisten.
- c. Keandalan meliputi penilaian dengan standar yang jelas dan penilaian yang dilakukan dengan menggunakan sistem standar sesuai dengan item pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dimensi yang dinilai melalui formulir penilaian.
- d. Penerimaan, penilaian kinerja harus dapat diterima oleh semua pihak dan didukung oleh program sumber daya manusia. Dalam praktiknya, alat penilaian kinerja harus mudah dipahami dan digunakan oleh karyawan dan manajer.

Selanjutnya ada 4 dimensi penilaian kinerja menurut John Miner, yaitu:(Fahmi, 2017)

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, akurasi.
2. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu kerja, yaitu Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja aktual/kehilangan pekerjaan.
4. Kerjasama dengan orang lain di tempat kerja.

Penilaian terhadap kinerja dari karyawan biasanya dilakukan sebagai bentuk evaluasi dan kontrol terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan dilakukan penilaian ini maka dapat diketahui baik buruknya kinerja seseorang atau tim terhadap suatu pekerjaan.

Bahan Pertimbangan Pemimpin

Kebutuhan dalam usaha peningkatan kinerja sebuah perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan kepemimpinan dan motivasi. Dengan kepemimpinan yang memiliki integritas yang tinggi dan kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada rekan kerja akan sangat memberikan kemajuan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan teladan yang baik akan menjadikan motivasi yang baik dalam peningkatan kinerja atau meningkatkan sumber daya manusia dalam mengembangkan kemajuan perusahaan.

Secara teoritis variabel kepemimpinan berhubungan dengan kinerja, Robbins menekankan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan meyakinkan untuk masa depan organisasi atau unit organisasi yang akan terus tumbuh dan berkembang hingga saat ini.(Robbins, 2006) Fahmi menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tujuan. Suwatdo dan Priansa menjelaskan bahwa pemimpin yang menjalankan kepemimpinan secara efektif dapat menggerakkan orang menuju tujuan yang diharapkan.(Suwatno, Priansa, 2018)

Robbin menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang bergantung pada atau mendikte kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu.(Robbins, 2003)

KESIMPULAN

Motivasi merupakan suatu hal yang amat penting yang harus dimiliki oleh seseorang yang mendorongnya melakukan sesuatu pekerjaan. Motivasi itu bisa berasal dari dalam diri (internal) atau pun dari orang lain (eksternal). Motivasi inilah yang menjadi semangat dan kekuatan bagi seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada yang dipimpinnya karena kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan teladan yang baik akan menjadikan motivasi yang baik dalam peningkatan kinerja atau meningkatkan sumber daya manusia dalam mengembangkan kemajuan perusahaan atau organisasi.

Agar Kinerja Penginjil literatur di Lingkungan Gereja Masehi Advent hari Ketujuh dapat meningkat maka seorang pemimpin dapat memberikan motivasi melalui memberikan teladan, memberikan bonus kinerja, pengupahan yang pantas serta tunjangan pekerjaan, serta yang paling penting adalah meningkatkan pemahaman para penginjil literatur akan panggilan mulia yang dipercayakan kepada mereka sebagai juru kabar Allah. Jadi selain dari motivasi pribadi para penginjil literatur dalam meningkatkan kinerja penginjil literatur, hal tersebut juga tidak lepas dari pengaruh pemimpin yang memberikan tugas dan tanggungjawab kepada mereka menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agus, S. B. dan A. M. (2013). *Transformational Leadershif*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Anoraga, P. dan N. W. (2003). *Psikologi Dalam Perusahaan*. PT Rineka Cipta.
- B. Uno, H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Collins, J. (2001). *Good to Great, Why Some Companies Make The Leap and Other Don't*. Harper Collins Publisher Inc.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo.
- Ella. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Cipta.
- Ellen G. White. (1985). *Juru Kabar Pengharapan*. Indonesia Publishing House.
- Ellen G. White. (1995). *Penuntun Pelayanan Kristen*. Indonesia Publishing House.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Faigao, H. F. (1997). *Penuntun Untuk evangelisasi literatur*. Departemen Penerbitan Divisi Asia Pasifik Singapura.
- Hariato, G. (1997). *Mission for city*. Agiamedia.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Motivasi dan Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Herzberg, Frederick, B. Mausner, B, S. (1959). *The Motivation New*. Wiley.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Iskandar. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial: Kuantitatif dan Kualitatif*. Gaung Persada Pres.
- James, A. F. S. (1996). *Manajemen*. Penerbit PT. Prenhallindo.
- Juita Lusiana Sinambela, Rolyana Ferinia, Stimson Hutagalung, J. S. (2021). Karakter Kepemimpinan Musa Inspirasi Setiap Pemimpin. *SCRIPTA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kontekstual*, 12(2), 123–136.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47154/scripta.v12iNo.%202.137>
- Juita Lusiana Sinambela, Rolyana Ferinia Sibuea, Stimson Hutagalung, J. S. (2021). Pentingnya Keterlibatan Anggota Jemaat Sebagai Seorang Kristen Dalam Penginjilan Terhadap Pertumbuhan Gereja. *Teokristi: Jurnal Teologi Kontekstual Dan Pelayanan Kristiani*, Vol 2(No 2), 82–93. <https://e-journal.sttberitahidup.ac.id/index.php/jtk/article/view/194>
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*. P.T Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lusiana Sinambela, J., Sinaga, J., Pelawi, S., & Tinenti, M. L. (2022). Kepemimpinan Harun Pada Zaman Bangsa Israel. *Asian Journal of Philosophy*

- and Religion, 1(1), 29–36. <https://doi.org/10.55927/AJPR.V1I1.431>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Rafika Aditama.
- Maxwell, J. C. (2012). *Leadership* 101. Mic Publishing.
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., de Wildt, M., & Meenks, E. (2006). Work-family interference, emotional labor and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 21(1), 36–51. <https://doi.org/10.1108/02683940610643206/FULL/XML>
- Mujiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. UII Press.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Psikologi Industri dan Organisasi (UI-Press).
- Nana Sudjana, A. R. (2010). *Media Pengajaran*. Sinar Baru.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Ni'mah Suseno, M., Islam, U., Kalijaga, N. S., & Sugiyanto, Y. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94 – 109. <https://doi.org/10.22146/JPSI.7695>
- Nitisemito, A. (1997). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Oswald sanders. (1976). *kepemimpinan rohani*. Yayasan Kalam Hidup.
- Pinder. (2013). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Scoff, Foresmen.
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins, Stephen P., Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinaga, J., Sagala, R. W., Ferinia, R., & Hutagalung, S. (2021). Peran Fundamental Gembala Bagi Guru Saat Pandemi Dalam Pembelajaran Online Berbasis Karakter: Tantangan Dan Sistem Pendukung. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen (JUPAK)*, 2(1), 13–35. <https://ejournal.sttkadesiyogyakarta.ac.id/index.php/jupak/article/view/61>
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sukarno, E. (2004). *Prinsip-prinsip Manajemen, Aflikasi dalam Pemasaran*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media Group.
- Suwatno, Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.

Winardi. (2001). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Penerbit: Salemba Empat.