

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA IMPLIKASINYA
PADA KINERJA KARYAWAN GEREJA MASEHI ADVENT
HARI KE-TUJUH SUMATERA KAWASAN SELATAN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : BONNER SITUMORANG

NPM : 204441046

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

JUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA IMPLIKASINYA
PADA KINERJA KARYAWAN GEREJA MASEHI ADVENT
HARI KE-TUJUH SUMATERA KAWASAN SELATAN**

**Nama : BONNER SITUMORANG
NPM : 204441046**

Menyetujui:

Palembang, 2022
Pembimbing I,



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS

Palembang, 2022
Pembimbing II,



Dr. Sari Sakarina, SE., MM

Mengetahui:

Palembang, 2022
Dekan I FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS

Palembang, 2022
Kaprosdi MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BONNER SITUMORANG

NPM : 204441046

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2022
Yang menyatakan,



BONNER SITUMORANG

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING..... | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI..... | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| SURAT PERNYATAAN | viii |
| RIWAYAT HIDUP | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|----|
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 13 |
| 1.3 Pembatasan Masalah | 15 |
| 1.4 Perumusan Masalah | 15 |
| 1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 16 |
| 1.6 Kegunaan Penelitian | 17 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|---------------------------|----|
| 2.1 Kajian Teoritis | 18 |
| 1. Kinerja..... | 18 |
| 2. Gaya Kepemimpinan..... | 23 |
| 3. Motivasi Kerja..... | 41 |
| 4. Disiplin Kerja | 49 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu | 59 |
| 2.3 Kerangka Berpikir | 62 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian..... | 66 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian | 67 |
| 3.2 Populasi, Sampel dan Sampling..... | 68 |
| 3.3 Desain Penelitian..... | 69 |
| 3.4 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel..... | 69 |
| 3.5 Instrumen Penelitian..... | 74 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 75 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|----------------------------|-----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 85 |
| 4.2 Pembahasan Hasil | 109 |

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

| | |
|-------------------------------|-----|
| 5.1 Kesimpulan | 118 |
| 5.2 Implikasi Kebijakan | 119 |
| 5.3 Saran..... | 120 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | | Halaman |
|------------|---|---------|
| Tabel 1.1 | Rekapitulasi Absensi Karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan Tahun 2021..... | 6 |
| Tabel 2.1 | Perbedaan Pemimpin dan Manajer..... | 29 |
| Tabel 2.2 | Perbedaan Pemimpin dan Manajer dan Kalaborasi Keduanya | 30 |
| Tabel 2.3 | Hasil Penelitian Terdahulu | 60 |
| Tabel 3.1 | Jadwal Penelitian..... | 67 |
| Tabel 3.2 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja | 70 |
| Tabel 3.3 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja | 71 |
| Tabel 3.4 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan | 72 |
| Tabel 3.5 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja | 73 |
| Tabel 3.6 | Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic | 83 |
| Tabel 4.1 | Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin | 86 |
| Tabel 4.2 | Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan usia | 87 |
| Tabel 4.3 | Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan. | 88 |
| Tabel 4.4 | Kategori Jawaban | 89 |
| Tabel 4.5 | Kategori Jawaban Responden | 90 |
| Tabel 4.6 | Loading Factor Algorit 1 | 94 |
| Tabel 4.7 | Loading Factor Algorit 2..... | 96 |
| Tabel 4.8 | Loading Factor Algorit 3..... | 98 |
| Tabel 4.9 | Nilai Discriminant Validity (<i>Cross Loading</i>)..... | 99 |
| Tabel 4.10 | Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach..... | 100 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Reliabilitas | 101 |
| Tabel 4.12 | Path Coefficients | 102 |
| Tabel 4.13 | Data Indirect Effect | 103 |
| Tabel 4.14 | Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis | 104 |
| Tabel 4.15 | Nilai R-Square (R2) | 108 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | | Halaman |
|------------|---|---------|
| Gambar 2.1 | Asal Mula Sifat-sifat Kepemimpinan yang Efektif | 26 |
| Gambar 2.2 | Kemampuan Kepemimpinan dalam Manajemen..... | 27 |
| Gambar 2.3 | Model Penelitian | 65 |
| Gambar 3.1 | Diagram Jalur Penelitian..... | 81 |
| Gambar 4.1 | Responden berdasarkan jenis kelamin | 87 |
| Gambar 4.2 | Responden berdasarkan Usia | 87 |
| Gambar 4.3 | Responden berdasarkan Pendidikan | 88 |
| Gambar 4.4 | Full Model Setelah Dikalkulasikan 1..... | 93 |
| Gambar 4.5 | Full Model Setelah Dikalkulasikan 2..... | 95 |
| Gambar 4.6 | Full Model Setelah Dikalkulasikan 3..... | 97 |
| Gambar 4.7 | Hasil uji T-Statistik Antar Variabel | 107 |

ABSTRAK

BONNER SITUMORANG, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan, dibawah bimbingan Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS dan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE., MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pendeta Daerah Sumatera Selatan, sedangkan sampel Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan yang berjumlah 31 orang, dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik Sampling jenuh* yaitu semua populasi dijadikan sampel yang biasa disebut penelitian sensus. Maka dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 31 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). hasil nilai *P-Value* adalah $0,002 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). hasil nilai *P-Value* adalah $0,015 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai *P-Value* adalah $0,003 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z). hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z). hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *P-Value* adalah $0,002 \leq 0,05$. Motivasi Kerja terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *P-Value* adalah $0,016 \leq 0,05$. Nilai R^2 untuk variabel laten Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,697, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,978, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 97,8% sedangkan sisanya sebesar 2,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Karyawan di Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Kinerja yang sudah ada sekarang ini terutama *indikator* yang masih rendah yaitu karyawan Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri. Bagi Pimpinan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan agar dapat lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta Kinerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam upaya meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja secara optimal.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

ABSTRACT

BONNER SITUMORANG, *The Influence of Leadership Style and Motivation on Work Discipline and Its Implications on the Performance of Seventh Day Adventist Church Employees in Southern Sumatra, under the guidance of Dr. Dr. Ms. Mikial, SE., M.Sc., AK., CA., CSRS and Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE., MM*

This study aims to determine and prove the influence of leadership style and motivation on work discipline and its implications on the performance of the Seventh-day Adventist Church employees in Southern Sumatra either directly or indirectly. The population in this study were all employees pastor of Seventh Day Adventist Church Southern Sumatera , while the sample population of this study were all employees of the Seventh Day Adventist Church in Southern Sumatra, amounting to 31 people. known as census research. So in this study used a sample of 31 people. The data analysis used in this research is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, Leadership Style (X1) has an effect on Work Discipline (Y). The result of the P-Value is 0.002 0.05, so it can be concluded that there is an influence of Leadership Style on Work Discipline. Work Motivation (X2) has an effect on Work Discipline (Y). The result of the P-Value is 0.015 0.05, so it can be concluded that there is an effect of Work Motivation on Work Discipline. Leadership Style (X1) has an effect on Performance (Z). The result of the P-Value is 0.003 0.05, so it can be concluded that there is an influence of Leadership Style (X1) on the Performance of Seventh Day Adventist Church Employees in Southern Sumatra. Work Motivation (X2) has an effect on Employee Performance (Z). The result of the P-Value is 0.000 0.05, so it can be concluded that there is an effect of work motivation on performance. Work Discipline (Y) has an effect on Employee Performance (Z). The result of the P-Value is 0.000 0.05, so it can be concluded that there is an effect of Work Discipline on Performance. Leadership Style on Performance has an indirect influence with Work Discipline as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the P-Value value of $0.002 \leq 0.05$. Work Motivation on Performance has an indirect effect with Work Discipline as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the P-Value value of $0.016 \leq 0.05$. The value of R² for the latent variable of Work Discipline as a mediating variable is 0.697, which means that this value identifies that the variation of Employee Work Discipline can be explained by exogenous latent variables (Leadership Style and Work Motivation) of 69.7% while the remaining 30.3% is explained by other variables and the R² value for the latent variable Performance is 0.978, which means that this value identifies that variation in performance can be explained by exogenous variables of 97.8% while the remaining 2.2% is explained by variables not included in the study.

From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for Employees at the Seventh Day Adventist Church in Southern Sumatra, it is recommended to further improve the current performance, especially indicators that are still low i.e. employees I can solve work problems myself. For the Leaders of the Seventh-day Adventist Church in Southern Sumatra in order to further improve the Leadership Style and Work Motivation and Performance that has been implemented at this time, this needs to be improved and carried out in an effort to optimally improve the Leadership Style and Work Motivation and Work Discipline.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan kekaryawanan (*employee development*) yang pada dasarnya adalah upaya untuk mempersiapkan karyawan yang dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi sehingga mampu terus memberikan kontribusi produktif bagi pencapaian tujuan organisasi tanpa mengabaikan kepentingannya sendiri. Dengan kata lain, pengembangan kekaryawanan berfokus pada peningkatan kinerja dan karir karyawan.

Kinerja dari seorang karyawan tidak hanya di ukur dari tingkat keberhasilan kerjanya akan tetapi peningkatan kinerja karyawan juga di dapat dari kepemimpinan pimpinan dimana ia bekerja. Kepemimpinan yang efektif akan sangat membantu dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Pimpinan yang baik diharapkan dapat mendengar aspirasi dari bawahannya. Oleh karena itu para manajer menggunakan Kepemimpinan yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan menurut ketentuan dan metode kerja yang telah ditentukan. Pengetahuan tentang perilaku kerja sangat diperlukan untuk menjalankan fungsi Kepemimpinan para pemimpin untuk mendorong karyawan/bawahannya bekerja secara optimal.

Bagi karyawan, kinerja yang optimal penting dalam rangka mencapai tujuan Karyawan seperti pemenuhan kebutuhan dan karir. Sedangkan bagi organisasi, kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu instrumen dalam mencapai tujuan organisasi dan harapan serta aspirasi bagi

karyawan perlu disediakan oleh pimpinan. Optimalnya kinerja karyawan diharapkan datang dari bukan hanya dari para karyawan saja melainkan juga dari pimpinan organisasi sebagai manajer dari suatu organisasi. Sebagaimana optimalisasi kinerja yang di harapkan oleh pimpinan dan karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan. Dengan adanya pengaruh kepemimpinan yang efektif terhadap kinerja karyawan, diharapkan akan meningkatkan motivasi dalam diri setiap karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan. Kinerja yang baik merupakan kondisi yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika karyawan tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif tersebut harus berasal dari diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Daerah Sumatera Kawasan Selatan adalah denominasi Kristen Protestan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh di daerah Sumatra Kawasan Selatan. Daerah ini, umum disingkat sebagai Sumkassel, adalah daerah di Indonesia yang meliputi lima provinsi: Sumatra Selatan, Bengkulu, Lampung, Jambi dan Kepulauan Babel (Bangka – Belitung). Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh ke Palembang dimulai oleh Evangelist Literature (EL) yang datang dari Padang tahun 1927. Pada tahun itu seorang Guru Injil bernama Lauw Djoe Djim dikirim ke Palembang. Dia dibantu oleh Tjong Kam Tjoe. Mereka melakukan pekerjaan mengajarkan Injil ke tengah-tengah warga Tionghoa. Untuk pada awal mulanya, usaha mereka berhasil mengorganisasi kelompok di sebuah kolong rumah Palembang milik seorang Tionghoa di 16 Ilir, dekat Gudang Geo Wehry. Selanjutnya penginjilan ini berhasil membaptiskan: HN Akip, Tahalea, Anna Mahantouw dan 2 orang Tionghoa. Baptisan dilaksanakan oleh pendeta yang datang dari Padang.

Setiap organisasi tentunya memiliki Visi, Misi dan Strategi dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Gereja sebagai organisasi tentunya memiliki pelakupelaku organisasi dalam pencapaian

tujuan. Pemimpin merupakan salah satu oknum yang sangat penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Pendeta adalah salah pemimpin di tengah-tengah gereja.

Pendeta adalah anggota jemaat yang dipanggil oleh Tuhan melalui pendidikan teologia dan ditahbiskan menjadi Pelayan Khusus Penuh Waktu sebagai Pendeta guna memikirkan dan mengembangkan teologia serta berpikir secara teologia dalam kehidupan kepemimpinan pelayanan gereja bersama-sama dengan pelayan khusus lainnya (Pertua dan Diaken). Fungsi pendeta adalah sebagai: gembala, guru dan pemimpin.

a) Sebagai gembala tugasnya :

- 1) Menjadi teladan, mendorong dan membimbing warga jemaat baik secara perorangan maupun secara bersama-sama agar bertumbuh menjadi semakin dewasa dan mandiri.
- 2) Mengunjungi warga jemaat di tempat kediaman atau di tempat kerja masing-masing.
- 3) Memberikan perhatian kepada kehidupan berkeluarga warga jemaat.
- 4) Memberikan perhatian khusus kepada warga jemaat yang berduka, yang sedang berkabung, yang sedang sakit, yang terancam kekurangan sandang, pangan dan papan, yang ditahan atau dipenjara.
- 5) Mendampingi warga jemaat yang sedang menghadapi kesulitan di rumah tangga, di lingkungan masyarakat sekitar atau ditempat kerja guna membantu mencapai jalan keluar serta menyimpan kerahasiaan yang menyangkut pribadi-pribadi warga jemaat dengan sebijaksana mungkin.
- 6) Memberikan pengertian tentang persembahan syukur serta mendorong jemaat untuk memberikan persembahan.

b) Sebagai guru tugasnya :

- 1) Mengajar dan mendidik anak-anak, remaja serta calon anggota baptisan sehingga tumbuh menjadi warga jemaat mandiri dalam iman serta prilaku kristiani.
- 2) Melakukan pengajaran dan pembinaan agama secara terus menerus kepada warga jemaat yang telah dibaptis dewasa dan anggota yang menerima baptisan.
- 3) Memberi teladan, bimbingan dan petunjuk kepada jemaat agar dapat mewujudkan kesaksian, persekutuan dan pelayanan cinta kasih di tengah masyarakat yang secara terus menerus berubah dan berkembang.

c) Sebagai pemimpin tugasnya :

- 1) Menjadi nara sumber, membina majelis jemaat, pengurus persekutuan kategorial dan unit-unit pelayanan lainnya dalam kegiatan kesaksian, persekutuan dan pelayanan.
- 2) Menjalankan dan melaksanakan peraturan-peraturan lainnya, mengadakan pembagian tugas dan melaksanakannya serta menjalankan tugas-tugas khusus lainnya.
- 3) Mengingatkan majelis jemaat untuk mengawasi dan mengevaluasi program-program yang telah ditetapkan oleh Sidang Majelis.
- 4) Turut serta dalam perencanaan pemasukan dan perencanaan pengeluaran serta kebijaksanaan lainnya dalam bidang keuangan.

Kinerja seorang Pendeta akan terlihat dari keadaan jemaat, salah satu indikator kinerja seorang pendeta yaitu terjadinya peningkatan kualitas dan kuantitas jemaat dalam mengikuti kegiatan-kegiatan gereja. Pendeta sebagai pemimpin diharapkan mampu meningkatkan pemahaman pesan-pesan Alkitab terhadap jemaat sehingga kualitas pertemuan yang dilakukan secara rutin akan

memberikan dampak positif terhadap perilaku jemaat, disamping itu akan mampu meningkatkan kuantitas jemaat dalam mengikuti kegiatan-kegiatan gereja.

Permasalahan yang dihadapi Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan antara lain belum optimalnya kinerja karyawan yang tercermin dalam wujud belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan. Disamping itu pula proses pengintegrasian kegiatan-kegiatan pada organisasi yang terkait belum optimal, hal ini tercermin dari masing-masing fungsi mengejar kepentingan sendiri-sendiri yang sering merugikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Padahal tugas pendeta ialah melayani jemaat, memperhatikan warga jemaat, melakukan penggembalaan, melaksanakan perkunjungan kepada anggota jemaat, bahkan dikatakan bersama-sama dengan penatua dan diaken memelihara, melayani, memimpin, menggembalakan, dan memberdayakan anggota jemaat berdasarkan firman Tuhan serta menjalankan disiplin gerejawi

Berdasarkan hasil prasurvey, peneliti memperoleh data absensi karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan yaitu pada bulan Januari sampai dengan November 2021. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1. Daftar ketidakhadiran karyawan dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan Tahun 2021

| Bulan | Hari Kerja | Jumlah Karyawan | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi |
|-----------------|-------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| Januari | 25 | 31 | 27 | 3,48 |
| Februari | 24 | 31 | 26 | 3,49 |
| Maret | 24 | 31 | 29 | 3,90 |
| April | 25 | 31 | 24 | 3,10 |

| | | | | |
|------------------|-----------|-----------|--------------|-------------|
| Mei | 24 | 31 | 21 | 2,82 |
| Juni | 26 | 31 | 30 | 3,72 |
| Juli | 26 | 31 | 23 | 2,85 |
| Agustus | 25 | 31 | 24 | 3,10 |
| September | 20 | 31 | 30 | 4,84 |
| Oktober | 27 | 31 | 22 | 2,63 |
| November | 24 | 31 | 26 | 3,49 |
| Rata-Rata | 24 | 31 | 25,63 | 3,40 |

Sumber : GMAHKT Sumatera Kawasan Selatan, 2021

Menurut Mudhiarta dalam penelitian Taufiek (2015:4), menyatakan bahwa Standar rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih dapat dinyatakan baik, dan rata-rata absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Dari data absensi karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,40% per bulan. Dengan rumus Tingkat Absensi adalah jumlah absensi dibagi hari kerja dikalikan dengan seratus kemudian dibagi dengan jumlah karyawan keseluruhan. Data diatas menunjukkan tingkat absensi karyawan terbilang tinggi karena gereja memberikan toleransi absensi sebesar 2,50%. Tingkat absensi dengan rata-rata perbulan sebesar 3,40% tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan rendah.

Di dalam sebuah gereja yang menjadi pemimpin yang tertinggi adalah seorang pendeta. Sebagai pemimpin tugas menjadi seorang pendeta tidaklah mudah. Seorang pendeta memiliki tanggung jawab yang besar untuk membantu meningkatkan pertumbuhan kerohanian serta memelihara perkembangan kerohanian jemaatnya melalui tugas penggembalaannya mencakup perlawatan anggota jemaat, melayani yang sakit, menguatkan anggota jemaat dan bertanggung jawab memperhatikan anggotanya dengan rajin. Namun setiap pendeta memiliki tanggung jawab untuk memimpin seluruh anggota jemaat dan bertanggung jawab atas kualitas kerohanian maupun

pelayanan anggota jemaatnya. Namun fakta di lapangan sedikit berbeda. Ada pendeta jemaat yang memiliki kualitas kepemimpinan yang baik namun tidak memiliki kualitas rohaninya dan sebaliknya pendeta jemaat yang tidak memiliki kualitas kepemimpinan baik namun memiliki kualitas rohaninya baik dan fakta ini sangat berpengaruh dengan pertumbuhan gereja.

Pemimpin sebagai pelayan merupakan konsep teologi yang dikenal dalam praktik kehidupan bergereja. Konsep ini dirumuskan berdasarkan sikap Yesus yang tertulis dalam beberapa bagian Alkitab Perjanjian Baru (selanjutnya ditulis PB), antara lain: Matius 20:26- 27, 23:11; Markus 9:35, 10:43-44; Yohanes 13:1-17. Konsep kepemimpinan hamba lahir dari pemahaman tentang keterkaitan antara gereja dengan Yesus Kristus, Sang Kepala Gereja. Gereja ada bukan karena keinginan gereja itu, tetapi gereja terbentuk atas kehendak Yesus Kristus. Yesus yang memanggil orang percaya kepada-Nya, dan kemudian diutus untuk terlibat bersama Yesus menjalankan misi Allah atau *missio Dei*. Keterhubungan gereja dengan Yesus Kristus menempatkan Yesus sebagai Tuhan, dan gereja sebagai hamba. Jadi, hubungan Tuhan dan gereja menjadi prinsip mendasar dari kepemimpinan hamba. Prinsip kepemimpinan hamba, akan terus mengingatkan gereja untuk selalu setia kepada 'tuan' yang memanggil dan mengutusNya. Kesetiaan itu terwujud dalam ketaatan kepada kehendak-Nya. Dengan demikian, kesetiaan merupakan salah satu nilai mendasar dari kepemimpinan hamba.

Aspek lain dari kepemimpinan hamba adalah berada bersama dengan orang-orang yang dipimpin, yang dilayani itu. Artinya, kepemimpinan hamba mengharuskan seorang pemimpin untuk selalu membangun komunikasi dengan umat, baik dalam hal berbicara maupun mendengar. Meskipun demikian, kepemimpinan hamba menuntut kesediaan dan keterampilan untuk mendengar lebih diutamakan, daripada kesediaan dan ketrampilan berbicara. Dikatakan demikian, sebab seorang hamba akan selalu peka mendengarkan kebutuhan orang-orang yang dilayaninya.

Pemimpin Kristen dewasa ini seolah-olah telah berbalik arah dari apa yang benar yang mereka tahu kepada apa yang dianggap baik dan menyenangkan mereka tanpa kembali pada dasar-dasar atau prinsip-prinsip alkitab yang sebenarnya. Eka Darmaputra mengatakan, “Keprihatinan yang sangat mendalam terhadap situasi kepemimpinan di Negara ini pada umumnya, dan gereja-gereja kita pada khususnya gereja-gereja kita, bergerak pada arah yang berbeda, serta sibuk diri tanpa makna. Dan hasilnya hanyalah kepenatan tanpa tahu untuk apa.

Selain itu para pemimpin Kristen malah kompromi dengan hal-hal yang tidak sesuai dengan pola alkitabiah, dan menggunakan hal-hal yang tidak wajar serta negatif untuk memperoleh satu jabatan kepemimpinan yang lebih tinggi dan yang diharapkannya. Sadar atau tidak sadar bahwa tindakan ini adalah tindakan yang menimbulkan kesalahan / penyimpangan dan selanjutnya akan menjadi momok dalam kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan pendapat menarik dari Leroy Eims (2014:34) yang menegaskan hal itu, “Apabila anda sebagai seorang pemimpin tidak berhasil menyelesaikan masalah penyimpangan dalam hidup Anda sendiri, maka orang-orang yang bekerja dengan Anda akan segera kehilangan kepercayaan kepada Anda.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ester Rantung (2015) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Sinode Gereja Masehi Injili di Minahasa, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dimana pada hakikatnya gaya kepemimpinan merupakan berasal dari pribadi pemimpin itu agar bisa mempengaruhi orang lain. Dengan mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin berharap bawahannya bisa bergerak dalam suatu ikatan tertentu, aktivitas terarah, sadar dan bekerjasama dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut

Disamping itu pula proses realisasi pelaksanaan kepemimpinan yang efektif juga belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum terlaksananya fungsional Pimpinan pada Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan dalam mengadakan sosialisasi dengan bawahannya (karyawan) atau belum sepenuhnya dapat menciptakan kerjasama atau saling ketergantungan antara pimpinan dan pendeta jemaat, belum secara maksimal memberikan bimbingan dan pengendalian karyawan pada arah kemajuan kinerja serta penggunaan efektif sistem dan metode organisasi yang telah disepakati. Berdasarkan Research Gap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriyati (2020) menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sasandaru (2021) menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Permasalahan lain yang juga masih menjadi tantangan bagi manajemen SDM Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan adalah masih rendahnya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri untuk menjadi lebih produktif, mandiri dan inovatif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini tercermin dari masih rendahnya karyawan yang menunjukkan prestasinya dalam pekerjaan, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, masih rendahnya kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya.

Setiap Pendeta tentunya memiliki motivasi sehingga masih mampu memberikan yang terbaik bagi jemaat. Motivasi ini berkaitan dengan beberapa hal yang menjadi kebutuhan hidup sebagai pendeta, baik kebutuhan terhadap diri sendiri maupun keluarga yang berhubungan dengan

kebutuhan dasar dan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Realita yang terjadi ditengah-tengah Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan selama ini hubungan antar pendeta belum cukup baik, sikap saling tolong menolong nyata masih rendah ditengah-tengah persekutuan pendeta, hal ini menggambarkan bahwa intraksi sosial ditengah-tengah persekutuan pendeta belum cukup optimal.

Menurut (Tohardi, 2012 : 13) menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Tata tertib yang baik di organisasi, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Namun masalah motivasi dan disiplin kerja bukan hanya datang dalam diri pribadi saja, tetapi juga datang dari luar pribadi karyawan seperti dari pimpinan organisasi dengan berbagai cara. Dalam hal ini Pimpinan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Provinsi Sumatera Selatan belum sepenuhnya mampu menjadi motivator bagi peningkatan kinerja karyawan serta pengawasan dan sanksi tegas bagi karyawan yang masih suka mengabaikan pekerjaan sehingga hasil kerja belum berjalan efektif.

Selanjutnya dari organisasi/Instansi sendiri belum sepenuhnya dapat memberikan dorongan atau semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat terlihat dari masih

rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk bonus atau insentif, serta belum secara maksimal memberikan bimbingan dan pengendalian karyawannya pada arah pengembangan kaderisasi dengan cara memberikan promosi jabatan dan kenaikan pangkat sesuai dengan prestasi yang telah dicapai dan disepakati. Namun usaha yang terencana dan terus menerus dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional melalui optimalisasi pelaksanaan kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi kerja serta disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut

Research gap dalam penelitian ini yaitu masih diketahui adanya inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat terjadi karena belum optimalnya kerja seorang karyawan yang dibatasi oleh adanya kebijakan dari atasan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Yofi Dwi Hari Valianto dan Tri Yuniati (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian yang memiliki hasil berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali serta mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

Bertolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pada Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan
2. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan sebagai gembala belum terlaksana secara efektif.
3. Masih rendahnya motivasi yang dimiliki para karyawan yang terlihat dari masih rendahnya karyawan yang menunjukkan prestasi kerja, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, dan masih rendahnya kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya.
4. Disiplin kerja karyawan masih rendah, dimana hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat dalam pengiriman laporan dan masih adanya kebiasaan para karyawan menunda-nunda pekerjaan.
5. Pimpinan dan Organisasi/Instansi belum sepenuhnya mampu menjadi Motivator bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari peluang untuk berprestasi masih minim.
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, dimana tingkat kerja sama antar Karyawan masih kurang dengan adanya egoisme bagian masing-masing.
7. Sarana bekerja kurang mendukung sehingga banyak sekali terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas.
8. Kesadaran untuk meningkatkan budaya kerja masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala :

- a. Adanya Karyawan yang sering belum mencapai target.
- b. Adanya Karyawan yang menunda pekerjaan
- c. Pada waktu tertentu Karyawan meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas.

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis, baik menyangkut kemampuan, waktu maupun dana dan agar fokus penelitian ini lebih mendalam, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi tersebut di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti, pada Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan?
- 3) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan?
- 4) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan?
- 5) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan?

- 6) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan melalui disiplin kerja?
- 7) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan melalui disiplin kerja?

1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan.
- 2) Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan.
- 3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan.
- 4) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan.
- 5) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan.
- 6) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan melalui disiplin kerja.
- 7) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan melalui disiplin kerja.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi karyawan, sebagai masukan dalam rangka peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan
- b. Bagi Pimpinan Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan, penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi sekaligus masukan dalam rangka pengambilan kebijakan dan keputusan dalam pengembangan SDM Gereja Masehi Advent Hari Ke-Tujuh Sumatera Kawasan Selatan melalui program mewujudkan kinerja karyawan yang optimal melalui peningkatan kepemimpinan yang efektif dan peningkatan serta pengembangan motivasi dan disiplin kerja karyawan.
- c. Bagi Penulis: penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan yang efektif, pengembangan motivasi dan peningkatan disiplin kerja karyawan terhadap optimalisasi kinerja karyawan.
- d. *Bagi dunia akademis*, penelitian ini diharapkan menambah khasanah dan perbendaharaan pengetahuan dunia akademis, tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Abeng, Tanri, 2011, Dari Meja Tanri Abeng: Gagasan, Wawasan, Terapan, dan Renungan, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Agriel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati. 2015. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta.
- Ahmad Tohardi, 2012, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Amsrong, Michael, 2013, How to be an Even Better Manager, Alih Bahasa: Daniel Wirajaya, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Anoraga, Panji, 2012, Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Beckhard, Richard, 2012, Pemimpin Masa Depan: Visi, Strategi, dan raktik Baru untuk Masa Depan, ed. Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith dan Richard Beckhard, Alih Bahasa: Bob Widayahartono, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Covey, Stephen. 2012, Principle Centered Leadership, Alih Bahasa: Julius Sanjaya, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ester Rantung. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Sinode Gereja Masehi Injili di Minahasa. JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN. Vol 3, No 2
- Furtwengler, Dale, 2012, Penilaian Presentasi Kerja, terjemahan Fandy Ciptono, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Tarsisius Hani Handoko, 2013. Metode Kinerja dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Indra Putra, Tengku dan Endang Sutisna, 2013, Disiplin kerja, motivasi, budaya kerja terhadap kinerja, Jurnal ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru di publikasi.
- Leroy Eims 2014. 12 Ciri Kepemimpinan yang Efektif. Illinois : SP Publications Inc.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar. 2015. Psikologi Industri dan Oraganisasi. Jakarta : UI press.
- Nawawi, Slamet. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vo113, No. 1, Maret 2011: 40-45

- Panyarikan, Ktut Sudiri, 2014, Motivasi dalam Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia, PPPG IPS, Malang.
- Prawirosentono, Suyadi, 2013, Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE Yogyakarta.
- Rahayu, Indah Dwi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT Badak LNG Bontang). Universitas Brawijaya, Malang.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad, 2014, Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2014. Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi. Gunung Agung, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 2013. Prilaku Organisasi, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Ramadhan, Bandung
- Wahjosumidjo, 2012. Kepemimpinan dan Organisasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, J. 2012. Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yohan Naftali, 2019. Modul Pelatihan Smart PLS. Ver : 2019.01.02