

## PENGARUH KONSEP DIRI MENGENAI PANGGILAN ALLAH TERHADAP KINERJA GEMBALA JEMAAT

**R. Edi Soerjantoro & Mikha Agus Widiyanto**

STT Ekumene Jakarta, Sekolah Tinggi Teologi Tenggarong

[esoerjantoro@gmail.com](mailto:esoerjantoro@gmail.com); [mikha.agus08@gmail.com](mailto:mikha.agus08@gmail.com)

Diterima tanggal: 17 Juni 2020

Dipublikasikan tanggal: 29 Juni 2020

### ABSTRAK

Gembala jemaat berperan penting dalam memajukan gereja dan jemaat yang digembalakan. Orientasi pelaksanaan tugas bukan sekedar melakukan tugas rutinitas penggembalaan, melainkan membawa gereja mewujudkan tujuan Allah. Dalam tugas inilah diperlukan kinerja gembala jemaat yang baik. Konsep diri gembala terkait dengan panggilan Allah dalam dirinya mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konsep diri mengenai panggilan Allah terhadap kinerja gembala jemaat. Metode penelitian ini dengan survei-korelasional dengan responden penelitian para gembala jemaat di salah satu Sinode di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh konsep diri mengenai panggilan Allah terhadap kinerja gembala jemaat. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan konsep diri positif tidak berdampak pada peningkatan kinerja gembala jemaat. Kinerja gembala jemaat cenderung dipengaruhi kemampuan yang dimiliki terkait dengan tugas pelayanannya dan tim pelayan yang menopangnya.

**Kata Kunci:** Kinerja, Konsep Diri, Panggilan Allah

### ABSTRACT

*The pastor of the church plays an important role in advancing the church and pastoral congregation. The orientation of the implementation of the task is not just to carry out the routine tasks of grazing, but to bring the church to realize God's purpose. In this assignment a good pastor performance is needed. The shepherd's self-concept related to God's calling in him influences his behavior in carrying out the ministry. This study aims to examine the effect of self-concept regarding God's calling on the performance of pastors. This research method is a correlational survey with research respondents from pastors in one of the Synods in Jakarta. The results showed that there was no influence of self-concept regarding God's calling on the performance of the pastor. Efforts made to improve positive self-concepts do not have an impact on improving the performance of pastors. The performance of pastors tends to be influenced by their abilities related to their ministry and the ministry team that supports them.*

**Keywords:** Performance, Self-Concept, God's Calling.

### PENDAHULUAN

Kinerja pelayanan sangatlah penting yang semestinya mendapatkan perhatian dalam kehidupan pelayanan gereja, sehingga gembala sidang dapat melayani dengan kesungguhan hati yang berorientasi pada hasil yang menyenangkan Tuhan. Kinerja

seseorang dalam organisasi mempengaruhi kinerja organisasi (Prasetya, 2018). Gembala jemaat, sebagai pemimpin menentukan perkembangan gereja yang dipimpinya. Gembala jemaat berkewajiban untuk melayani jemaat yang dipertanggungjawabkan kepada Tuhan atas kehidupan jemaat yang digembalakan (Berhita, 2014). Tentunya tanggungjawab tersebut tidak hanya kepada Tuhan, melainkan juga kepada stakeholders gereja, yaitu jemaat, majelis dan setiap komponen yang ada. Pelayanan yang dilakukan gembala tidak semata-mata untuk kesenangan manusia saja, melainkan untuk menyenangkan Tuhan (Kolose 3:23; Efesus 6:6-7). Perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang mengarahkan atau selaras pada tujuan organisasi menunjuk pada kinerjanya (Ferris, Lian, Brown, Pang, & Keeping, 2010). Dalam konteks ini, gembala yang menunjukkan kinerja tinggi dirinya akan mengarahkan segala upayanya untuk mewujudkan tujuan gereja.

Menurut Storm bahwa kata gembala dalam bahasa Latin yaitu *pastor* dan dalam bahasa Yunani ialah *poimen* (ποιμην). Dari kata itu, penggembalaan diartikan sebagai *poimenika* atau *pastoralia* (Storm, 2000). Sedangkan kata *poimaino* berasal dari kata *poimen* (ποιμην). Dalam kebudayaan-kebudayaan awal, kata *poimen* digunakan sebagai sebutan seorang pemimpin politik maupun militer. Dalam Perjanjian Lama kata *poimen* yang berarti seorang pemimpin politik atau militer hanya mengacu kepada Mesias anak Daud (Jeremias, 1975). Dalam perkembangannya kata *poimen* diartikan sebagai seorang ayah yang dengan penuh kasih sayang menjaga anak-anaknya. Kata ini juga diartikan sebagai seorang gembala yang dengan penuh kasih sayang menjaga domba-dombanya. Pada masa pelayanan-Nya, Yesus mengambil kata ini dan mengenakannya kepada diri-Nya. Hal ini dilakukan Yesus untuk menunjukkan bahwa diri-Nya sebagai Gembala yang sesungguhnya, yang tidak hanya menjaga dan merawat saja, melainkan juga rela mati bagi domba-domba-Nya (Jeremias, 1975). Sedangkan bahasa Yunani, kata “bosko” (βοσκω) diterjemahkan sebagai kata gembala, yang berarti memberi makan, memelihara, menjaga, atau menyediakan makanan bagi domba-domba. Kata ini menunjuk pada sifat gembala sebagai pelayan pemberita Firman Tuhan, pengajar, dan juga sebagai penghibur (Perschbacher, 1990).

Tugas seorang gembala jemaat menjadi penjaga, yang melakukan fungsi pemeliharaan dan penjagaan serta bertanggung jawab atas orang-orang yang berada dalam naungannya gerejanya (Walz, 2001). Mazmur 23:1-6, menggambarkan tugas

gembala dalam memberikan makan, memelihara dan menjaga domba-dombanya. Daud menunjukkan tanggung jawab dan kesetiaan (1Sam.17:34–35) dalam menggembalakan domba-domba ayahnya. Daud melindungi domba-dombanya dari ancaman binatang buas yang sewaktu-waktu menyerang. Daud mempertaruhkan dirinya sebagai bentuk dari kualitas kerjanya dan tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai seorang gembala.

Menjadi gembala bukanlah kehendak pribadi, melainkan panggilan Tuhan. Allah yang memanggil seseorang untuk melayani sebagai gembala jemaat (Kosta & Djadi, 2011). Allah yang memberikan jabatan kepada seseorang untuk menjadi gembala oleh karena belas kasih dan perintahNya (McMahan, 2002; Riggs, 2003). Panggilan tersebut yang menuntut pada pelaksanaan tugas tanggungjawab yang tinggi. Di mana orientasi pelayanan pada pencapaian kinerja melalui perwujudan tujuan Allah bagi gerejanya. Tuhan yang memanggil berarti diperlengkapi untuk mampu menunaikan tugas panggilan tersebut. Kemampuan tersebut sebagai karunia Allah, sehingga tidak perlu ragu bagi gembala dalam menunaikan tugas pelayanan karena Tuhan yang memperlengkapinya (Cowles, 2000). Mengacu pada Musa ketika Tuhan memanggilnya untuk membebaskan bangsa Israel. Kesadaran akan kelemahan yang dimiliki Musa, membuatnya menolak panggilan tersebut. Namun, Tuhan meyakinkan penyertaan-Nya dan Ia sendiri yang memperlengkapi Musa dalam pelaksanaan tugasnya (Keluaran 3:1-22).

Pelaksanaan suatu tugas menuntut pada tanggungjawab yang pada akhirnya berdampak pada kinerjanya. Kinerja yang berkualitas akan mendatangkan kepuasan (Jalagat, 2018). Seseorang yang merasa bahagia dalam pelaksanaan tugasnya cenderung akan lebih produktif. Kepuasan dari pekerjaan atau pelayanan dari pelaksanaan tugasnya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya (Robbins & Judge, 2017). Panggilan Tuhan dalam diri seseorang menjadi gembala sebagai anugerah yang mendatangkan kebahagiaan. Gembala sebagai tugas yang mulia, sebab Tuhan yang memanggil dan memberikan tanggungjawab tersebut.

Kinerja sebagai hasil pelaksanaan tugas dalam periode kerja tertentu (Hermanto, Widyastut, & Y, 2019). Menurut Bernardin dan Russell (1993) bahwa *performance* diukur dengan : 1) *Quality*, 2) *Quantity*, 3) *Timeliness*, 4) *Cost effectiveness*, 5) *Need for supervision*, 6) *Interpersonal impact* (Widiyanto &

Darmawan, 2019). Ukuran kinerja yang didasarkan pada perilaku ketika melaksanakan tugas kerja yang ditunjukkan melalui: 1) Mutu dari hasil pekerjaan, 2) banyaknya dari hasil yang diperoleh atau dikerjakan, 3) pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan, 4) gagasan atau pernyataan yang ungkapkan, 5) pengambilan keputusan, 6) perencanaan kerja, dan 7) fokus atau bidang dari yang dikerjakan dalam organisasi (Simamora, 2014). Mengaju pada penilaian kinerja yang didasarkan pada kuantitas, maka Daud mampu menunjukkan kinerja yang baik (1 Sam. 18:7-8). *Performance* yang melampaui harapan terlihat dari hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas (Matius 5:41)

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor dari diri pribadi yang bersangkutan. Menurut Rogers (Bharathi & Sreedevi, 2016) bahwa konsep diri sendiri mempengaruhi seseorang dalam menilai dirinya sendiri dan lingkungannya. Konsep diri seseorang yang sehat secara mental konsisten dengan pikiran, pengalaman, dan perilakunya. Konsep diri mengacu pada penilaian seseorang tentang dirinya sendiri, yang meliputi keadaan fisik, keadaan psikologis, keadaan emosional, aspirasi, dan prestasi atau hasil yang dicapai dari apa yang dilakukan. Hal ini yang berdampak pada perilaku, sikap dan reaksinya (Hurlock, 1998; Mehrad, 2016). Konsep diri bagian yang *urgent* dalam pembentukan kepribadian seseorang dan yang menandai tingkat perkembangannya (Su, Li, Yu, & Sun, 2017). Konsep diri seseorang yang positif mempengaruhi pada perilakunya yang mengarah pada tindakan positif. Sebaliknya konsep diri negatif, memiliki ciri menunjukkan sikap yang pesimis terhadap persaingan atau kompetisi, di mana dirinya kurang tertarik dalam berkompetisi dengan orang lain dalam mewujudkan prestasi kerja yang tinggi. Konsep diri yang negatif menjadikan seseorang tidak memiliki daya dalam kompetisi (Rakhmat, 2007).

Konsep diri terkait dengan keyakinan di dalam diri seseorang mengenai dirinya sendiri (Oh & Roh, 2019). Konsep diri positif memiliki potensi dalam memberikan prediksi terhadap kinerja (Judge, Erez, & Bono, 1998). Tugas panggilan Allah semestinya mendorong gembala dalam meningkatkan kinerjanya. Seseorang akan merasa bahwa Allah yang telah memanggil, maka Allah yang memberikan kemampuan kepada dirinya dalam melaksanakan tanggungjawab pelayanan tersebut. Konsep ini yang dapat menjadikan dirinya memiliki dorongan yang tinggi dalam melaksanakan tugas pelayanan yang berdampak pada kinerja yang baik. Konsep diri yang positif

berdampak pada kesehatan mental yang baik dan meningkatkan prestasinya (Srivastava & Joshi, 2014). Prestasi menunjuk pada pencapaian hasil yang menggambarkan kinerja seseorang.

Allah yang memanggil seseorang menjadi gembala jemaat bagi domba-dombanya, maka Allah yang bertanggung jawab sepenuhnya dalam panggilan tersebut. Yeremia pada awal panggilannya menolak karena merasa dirinya tidak pandai berbicara dan masih Muda (Yeremia 1:6-10). Tuhan meyakinkan Yeremia bahwa panggilan tersebut datang dari Allah dan memberikan kemampuan untuk tugas yang mulai tersebut (Darmawijaya, 1990). Konsep diri negatif yang pada awal panggilan tersebut yang ditunjukkan oleh Yeremia melalui jawaban yang diberikan (Yeremia 1:6). Namun, konsep diri Yeremia menjadi berkembang dan berubah positif melalui keyakinan yang diberikan oleh Tuhan kepadanya. Penyertaan Tuhan dan pembelaannya menjadikan seseorang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: apakah terdapat pengaruh konsep diri mengenai panggilan Allah terhadap kinerja gembala jemaat? Adapun tujuan penelitian ini untuk menguji dan membuktikan melalui analisis data empiris pengaruh konsep diri mengenai panggilan Allah terhadap kinerja gembala jemaat.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode survei – korelasional. Penelitian ini mengkaji korelasi konsep diri para pekerja dalam merespons panggilan Allah sebagai gembala dengan kinerja pelayanannya. Populasi dalam penelitian ini para gembala jemaat di salah satu sinode gereja di Jakarta. Adapun sampel penelitian ini sebanyak 200 gembala yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*, yang dilakukan random berdasarkan kelompok wilayah dengan dua tahap (Widiyanto, 2014). Tahap pertama memilih kelompok wilayah didasarkan pada Kotamadya dan langkah kedua memilih berdasarkan Kecamatan.

Pengumpulan data penelitian dengan kuesioner, yang terdiri dari kuesioner tentang kinerja gembala jemaat dan konsep diri mengenai panggilan Allah. Skala pengukuran dengan skala model Likert dengan rentang skala data 1 sampai dengan 5. Instrumen penelitian ini dinyatakan dalam pernyataan-pernyataan dalam bentuk kalimat positif dan kalimat negatif. Untuk instrumen kinerja, menggunakan pilihan jawaban

Selalu, Sering, Kadang-kadang, Hampir Tidak Pernah, dan Tidak Pernah. Sedangkan untuk instrumen konsep diri mengenai panggilan Allah, menggunakan pilihan jawaban: Sangat Sesuai, Sesuai, Kadang-kadang Sesuai, Jarang Sesuai, dan Tidak Pernah Sesuai. Dalam pengembangan instrumen penelitian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas melalui formula korelasi Pearson Product Moment dan Alpha Cronbach (Widiyanto, 2014). Hasil pengujian validitas dari konsep diri mengenai panggilan Allah dari 32 butir instrumen diperoleh 30 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,909. Sedangkan instrumen kinerja gembala jemaat dari 36 butir diperoleh sebanyak 34 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,886. Analisis data penelitian dengan korelasi dan regresi sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data dari 200 gembala jemaat, dideskripsikan data latar belakang responden penelitian berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Usia			
No.	Keterangan	Frekuensi	Persen
1	31 – 35 Tahun	4	2.0
2	36 – 40 Tahun	7	3.5
3	41 – 45 Tahun	27	13.5
4	46 – 50 Tahun	37	18.5
5	51 – 55 Tahun	60	30.0
6	≥ 56 Tahun	65	32.5
Berdasarkan Lama Pelayanan			
1	6 – 10 Tahun	7	3.5
2	11 – 15 Tahun	52	26.0
3	16 – 20 Tahun	74	37.0
4	21 – 25 Tahun	44	22.0
5	≥ 26 Tahun	23	11.5
Berdasarkan Pendidikan			
1.	Teologi	47	23.5

2.	Non Teologi	153	76.5
Berdasarkan Suku			
1	Jawa	44	22.0
2	Batak	40	20.0
3	Manado	13	6.5
4	Ambon	10	5.0
5	Papua	2	1.0
6	Kupang	11	5.5
7	Tionghua	74	37.0
8	Kalimantan	6	3.0

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 200 orang responden penelitian, yang berusia 56 tahun atau lebih sebanyak 62 orang atau 32,5% lebih banyak dari pada responden yang berusia antara 31 – 35 tahun, 36 – 40 tahun, 41 – 45 tahun, 46 – 50 tahun, dan 51 – 55 tahun. Berdasarkan lama pelayanan, responden yang lama pelayanan antara 16 – 20 tahun sebanyak 74 orang atau 37% lebih banyak dari pada responden yang lama pelayanan antara 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, 21 – 25 tahun dan lebih dari 26 tahun. Berdasarkan Pendidikan bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan umum sebanyak 153 orang atau 76.5% yang lebih banyak dari pada responden yang berpendidikan teologi. Sedangkan berdasarkan suku atau asal daerah menunjukkan bahwa responden yang berlatar belakang suku Tionghoa sebanyak 74 orang atau 37% yang lebih banyak dari pada responden yang berlatar belakang suku Jawa, Batak, Manado, Ambon, Papua, Kupang, dan Kalimantan.

Tabel 2. Analisis Data Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	200	126	168	149.64	7.368
Konsep Diri Mengenai Panggilan Allah	200	112	148	134.43	6.736
Valid N (listwise)	200				

Berdasarkan table 2 diperoleh skor rata-rata kinerja gembala jemaat sebesar 149.64 dengan standar deviasi sebesar 7.368. Dari 200 gembala jemaat sebagai responden penelitian, sebanyak 90 orang atau 45% yang memperoleh skor di bawah rata-rata dan sebanyak 110 orang atau 55% yang mendapatkan skor di atas rata-rata. Dengan demikian, kinerja gembala jemaat sudah baik dalam melaksanakan tugas pelayanannya dalam menggembalakan jemaat yang dipercayakan Tuhan. Sedangkan konsep diri mengenai panggilan Allah menunjukkan skor rata-rata sebesar 134.43 dengan standar deviasi sebesar 6.736. Dari 200 gembala jemaat sebanyak 89 orang atau 44.5% yang memperoleh skor di bawah rata-rata dan sebanyak 111 orang atau 46.5% yang memperoleh skor di atas rata-rata. Dengan demikian, gembala jemaat telah memiliki konsep diri yang positif mengenai panggilan Allah dalam dirinya untuk melayani sebagai gembala.

Berdasarkan hasil analisis statistik pengujian hipotesis dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.073 <sup>a</sup>	.005	.000	7.367

a. Predictors: (Constant), Konsep Diri Mengenai Panggilan Allah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	138.936	10.436		13.313	.000
1 Konsep Diri Mengenai Panggilan Allah	.080	.078	.073	1.027	.306

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari analisis pada tabel 3, diperoleh hasil bahwa besarnya koefisien korelasi ( $r_{yx}$ ) antara konsep diri mengenai panggilan Allah dengan kinerja gembala jemaat sebesar 0,073. Sedangkan besarnya koefisien determinasi varians ( $r^2_{yx}$ ) sebesar 0,000 yang



memiliki makna bahwa konsep diri mengenai panggilan Allah tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja gembala jemaat. Berdasarkan pengujian signifikansi dengan uji t diperoleh hasil sebesar 1,027 dengan *P-value* sebesar 0,306 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (taraf signifikansi), yang berarti tidak bermakna atau non signifikan. Untuk dapat memprediksi besarnya peningkatan konsep diri mengenai panggilan Allah terhadap peningkatan kinerja gembala jemaat diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 138,936 + 0,080 X$  dengan koefisien *p-value* yaitu 0,306. Koefisien ini menunjukkan lebih besar  $\alpha = 0,05$  (taraf signifikansi), yang berarti tidak bermakna atau non signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep diri mengenai panggilan Allah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja gembala jemaat.

Berbeda dengan penelitian Setyati & Dwiatmaja (2014) yang menunjukkan bahwa konsep diri dan kinerja memiliki korelasi positif dan signifikan. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya faktor lainnya yang dominan mempengaruhi kinerja gembala jemaat. Hasil penelitian Oh & Roh (2019) menunjukkan bahwa keberagaman suatu pekerjaan dimediasikan dalam korelasi konsep diri dengan motivasi. Artinya konsep diri tidak berdampak secara langsung terhadap kinerja, melainkan pada motivasi. Konsep diri yang positif akan meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi inilah yang kemudian berdampak pada pelaksanaan tugas yang berupaya untuk unggul sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Beheshtifar & Rahimi-Nezhad (2012) bahwa konsep diri memiliki efek positif terhadap efektivitas organisasi. Perilaku sosial seseorang dalam konteks tugas organisasi tidak diperlukan dalam kinerja, namun sangat penting bagi efektivitas organisasi. Konsep diri terkait dengan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri memiliki efek pada perilaku sosial dengan rekan kerja, namun tidak berdampak pada peningkatan kinerja.

Konteks pelayanan gembala dalam memberikan bimbingan, tuntunan akan jemaat sebagai domba-domba yang dipercayakan oleh Allah, tidak menekankan pada penilaian terhadap dirinya sendiri mengenai panggilan Allah. Mungkin gembala telah memiliki keyakinan bahwa pelayanan yang sedang dijalankan merupakan panggilan dan kepercayaan Allah kepadanya. Allah yang telah memanggilnya, sehingga dirinya memiliki keyakinan bahwa Allah yang menanggilmnya melayani. Bisa dimungkinkan, konsep diri positif terhadap panggilan Allah tidak berkorelasi terhadap kinerja, karena

faktor tugas tersebut dinilai menjadi tugas harian. Penilaian ini yang membuat gembala dalam melaksanakan tugasnya hanya pada rutinitas saja. Perilaku pada pelaksanaan tugas yang berorientasi pada pencapaian tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan, yang berdampak pada kinerja seseorang. Sejalan dengan Bandura (1997) bahwa konsep diri memberikan pengaruh terhadap pemahaman akan sikap dan perilaku seseorang bertindak terkait pandangan tentang hidup. Dalam arti, konsep diri mempengaruhi perilaku seseorang yang terkait pada pandangan hidupnya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh konsep diri mengenai panggilan Allah terhadap kinerja gembala jemaat. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan konsep diri positif tidak berdampak pada peningkatan kinerja gembala jemaat. Variabel lain yang lebih dominan dari berbagai kajian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi menjadi aspek yang dominan mempengaruhi kinerja. Untuk meningkatkan kinerja gembala jemaat dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuannya dalam pelayanan. Kemampuan ini berkaitan dengan pelaksanaan tugas pelayanan. Di mana gembala jemaat harus memiliki kemampuan yang berkaitan dengan tugasnya dalam pelayanan yang meliputi: kemampuan melakukan pelayanan pastoral, kemampuan dalam menyampaikan Firman Allah, kemampuan dalam menggunakan media pelayanan untuk membuat pelayanan Firman Tuhan lebih menarik dan membangkitkan antusias jemaat, kemampuan dalam kepemimpinan, dan sebagainya.

Usaha dalam meningkatkan kemampuan, gembala jemaat dapat melakukannya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar-seminar atau pendidikan yang relevan. Misalnya mengikuti pendidikan teologia, baik pada jenjang dasar maupun pada jenjang yang lebih tinggi. Dengan pendidikan yang relevan, membuat gembala jemaat memiliki kemampuan dalam bidang pelayanan, sehingga dirinya dapat meningkatkan kinerjanya. Kemampuan dan pendidikan yang relevan dengan bidang pelayanan membuat gembala jemaat dapat melaksanakan tugas pelayanan secara profesional yang berdampak pada kinerja pelayanan yang berkualitas.

Kinerja gembala jemaat sebagai pemimpin gereja tertopang melalui tim kerja yang membantunya dalam melaksanakan tugas penggembalaan. Dengan demikian gembala jemaat perlu untuk melibatkan para pengerja dan memberikan kepercayaan

dalam melaksanakan tugas pelayanan. Kepercayaan yang diberikan kepada pengerja akan membuat pengerja merasa kemampuannya dihargai dan dirinya tidak akan menyia-nyaiakan kepercayaan tersebut dengan berusaha membantu gembala jemaat mewujudkan tujuan pelayanan atau gereja yang digembalakkannya. Tercapainya tujuan tersebut menunjukkan pada kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Beheshtifar, M., & Rahimi-Nezhad, Z. (2012). Role of self-concept in organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (44), 159–164.
- Berhиту, R. J. (2014). Peran Gembala Jemaat Terhadap Pengembangan Pelayanan Holistik Di Gereja Kemah Injil Indonesia Jemaat Yegar Sahaduta Jayapura. *Jurnal Jaffray*, 12(2), 273–290. <https://doi.org/10.25278/jj71.v12i2.19>
- Bharathi, T. A., & Sreedevi, P. (2016). A Study on the Self-Concept of Adolescents. *International Journal of Science and Research*, 5(10), 512–516.
- Cowles, R. (2000). *Gembala sidang*. Bandung: Kalam Hidup.
- Darmawijaya, P. St. (1990). *Warta Nabi sebelum Pembuangan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X. J., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561–593. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01181.x>
- Hermanto, Y. B., Widyastut, M., & Y, L. (2019). Factors Affecting Performance Lecturer. *International Journal of Economics and Management Studies*, 6(1), 21–27. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v6i1p103>
- Hurlock, E. B. (1998). *Child development*. New York: McGraw Hill Book Company, Inc.
- Jalagat, R. (2018). Job performance, job satisfaction, and motivation: a critical review of their relationship. *Internation Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36–42. Retrieved from <http://doi.org/10.1002/piq.21248>
- Jeremias, J. (1975). *Theological Dictionary of The New Testament*. Grand Rapids: WM.

- B. Eerdmans Publishing Company.
- Judge, T. a, Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: the relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, Vol. 11, pp. 167–187. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668030>
- Kosta, Y., & Djadi, J. (2011). Peranan gembala sebagai pemimpin dalam perspektif i Petrus 5:1-4 dan relevansinya pada masa kini. *Jurnnal Jaffray*, 9(2), 172–200. Retrieved from <https://doi.org/10.25278/jj71.v9i2.100>
- McMahan, O. (2002). *Gembala jemaat yang sukses*. Jakarta: Metanoia.
- Mehrad, A. (2016). Mini Literature Review of Self-Concept. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 5(2), 62–66. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v5i2.6036>
- Oh, S., & Roh, S. C. (2019). A moderated mediation model of self-concept clarity, transformational leadership, perceived work meaningfulness, and work motivation. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01756>
- Perschbacher, W. J. (1990). *The New Analytical Greek Lexicon*. Massachusetts: Hendrickson Publishers.
- Prasetya, A. (2018). Analysis of factors that influence employee performance (study on permanent employees in operational section of pt wimcycle Indonesia - Surabaya). *Jurnal Profit*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2018.012.01.1>
- Rakhmat, J. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riggs, R. M. (2003). *Gembala Sidang yang Berhasil*. Malang: Gandum Mas.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition*. 747.
- Setyati, & Dwiatmaja, C. (2014). Analisis Pengaruh Persepsi Diri, Motivasi, Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru Near Phase Pension Di SMA Negeri 1 Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 95–112.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 2). Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Srivastava, R., & Joshi, S. (2014). Relationship between Self-concept and Self-esteem in Adolescents. *International Journal of Advanced Research*, 2(2), 36–43.
- Storm, M. B. (2000). *Apakah penggembalaan itu?* Jakarta: BPK. Gunung Mulia.
- Su, Q., Li, T., Yu, T., & Sun, Y. (2017). The research on the relationship between the

self-concept and the personality traits. *Revista de Psicologia Del Deporte*, 26(3), 141–146.

Walz, E. (2001). *Bagaimana Mengelola Gereja Anda: Pedoman Bagi Pendeta Dan Pengurus Awam*. Jakarta: BPK. Gunung Mulia.

Widiyanto, M. A. (2014). *Statistika Untuk Penelitian Bidang Teologi, Pendidikan Agama Kristen, & Pelayanan Gereja*. Bandung: Kalam Hidup.

Widiyanto, M. A., & Darmawan, I. P. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 179–187. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p179-187>