

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Servant Leadership*

Servant Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yang di dalam pelayanannya tidak melalui paksaan dan tidak memberikan tekanan, melainkan dengan optimalisasi karakteristik dirinya mampu mengarahkan, menggerakkan, dan mengkoordinasi orang-orang yang dipimpin untuk mewujudkan tujuan. Proses dalam melayani serta memberikan pengaruh, menggerakkan dan menemukannya persoalan-persoalan terkait dengan relasi dan komunikasi antara pemimpin dengan yang dipimpinnya. Jika di kaitkan dalam konteks gereja, gaya kepemimpinan *Servant Leadership* mengacu pada prinsip-prinsip Alkitab yang bersifat melayani Zebua (2022).

Pemimpin yang melayani akan memberikan pengaruh yang baik bagi jemaatnya maupun lingkungan gerejanya. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan melayani menekankan pelayanan, dimulai dengan keinginan individu untuk melayani dan mengutamakan pelayanan . Pasaribu et al. (2023).

Pemimpin yang melayani harus mampu melayani baik kebutuhan internal maupun eksternal . Pemimpin yang melayani orang lain pada akhirnya akan berbentuk membentuk pola pikir orang lain di sekitarnya, dengan tujuan untuk meniru pola pikir mereka yang berorientasi pada pelayanan. Selain itu, kepemimpinan yang melayani mendorong perkembangan moral dan pengembangan kerja tim. Ketika seseorang pemimpin menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhannya sendiri, mereka menunjukkan kepemimpinan yang melayani Sallatu (2022).

Kepemimpinan yang melayani, dalam konteks memberi definisi bahwa seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya dan komunitas akan mendahulukan hal-hal tadi, daripada pencapaian ambisi pribadi atau pola dan kesukaannya saja Ibelala Gea (2023).

2.2. *Transformational Leadership*

Transformational Leadership merupakan salah satu diantara sekian gaya kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan terutama terhadap perubahan

organisasi. Transformasional lebih fokus pada partisipasi pegawai dan keputusan yang terjadi. Untuk mendukung hal tersebut maka pemimpin bertindak sebagai pembimbing dalam pertumbuhan suatu organisasi. Tidak hanya itu saja kepemimpinan transformasional juga harus mampu membangun tim kearah yang lebih baik dan memberikan arahan serta dukungan dalam proses perubahan Kurniawa (2022).

Transformational Leadership dalam hal ini memiliki ciri-ciri sebagai pembeda antara gaya yang satu dengan yang lain. Ciri kepemimpinan transformasional di lihat dari Pengaruh Idealisme *Idealized Influenced*, yang merupakan sikap-sikap keteladanan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin kepada pengikut atau bawahannya; . Stimulasi Intelektual dalam hal ini pemimpin senantiasa mengajak anggota organisasi untuk mencari cara yang baru dan mengerjakan sesuatu hal di dalam organisasi. Konsiderasi Individual yakni pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan organisasi, pemimpin akan sangat memperhatikan kebutuhan baik psikologis maupun fisiknya, dan pemimpin Inspirasional yakni pemimpin yang senantiasa memberikan motivasi yang mampu menginspirasi anggota organisasi untuk senantiasa memberikan kontribusi maksimalnya dalam organisasi dengan kinerja serta pendapat maupun gagasannya Hidayanto (2022).

2.3. Shepherd Services (Kinerja Pendeta)

Shepherd Services adalah bentuk dari kinerja seorang Pendeta yang memiliki tujuan, merawat, melayani dan memenuhi kebutuhan umat Tuhan yang di gembalakannya Manaroinson (2021). Di era teknologi yang terus berkembang, krisis kepemimpinan Kristen terus terlihat, di mana-mana dapat terlihat jelas para pemimpin gereja memperlihatkan kekayaan mereka dengan berupa tampilan yang necis dan borjuis sebagai bentuk berkat ilahi bagi dirinya. Tentu ini menjadi sebuah masalah bagi gaya kepemimpinan Kristen yang tidak menampilkan teladan Kristus sang gembala sejati dengan kesederhanaannya melayani dan memelihara pengikutnya Willyam (2023).

Pelayanan saat ini mulai digunakan sebagai bentuk penghargaan bagi Pendeta untuk status sosialnya di bumi, bukan lagi dipandang sebagai sebuah fungsi yang dipercayakan Allah . Dan oleh sebab itu penulis memiliki ketertarikan dalam melakukan kajian terhadap *Mazmur 23:1* yang mensyairkan frasa Allah adalah Gembalaku, sebagai bentuk kerinduan akan gembala yang menjadi pemimpin umat Tuhan, terutama dalam menghadapi perubahan, dan menemukan kembali rasa yang selama ini hilang dari para gembala, dan apakah masih ada kepemimpinan Pendeta yang

meneladani Kristus sebagai seorang pemimpin, apakah kerinduan pemazmur juga merupakan kerinduan yang sama dari kehidupan orang Kristen di masa kini. Kajian ini akan membuka kembali apa yang menjadi kebutuhan orang percaya dari kepemimpinan seorang Pendeta (Nicolas (2021).



Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Variable Penelitian	Temuan Penelitian
Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di UD. Anugrah Mulya Rejeki Hariyono (2020)	Independent Pengaruh Servant Leadership Dependent Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di UD. Anugrah Mulya Rejeki	H1: <i>Servant Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja H2: <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan H4: <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi
Peran Mediasi Kepercayaan pada Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan PT Nesinak Ekhsan (2020)	Independent Peran Mediasi Kepercayaan pada Pengaruh Kepemimpinan Melayani Dependent Kinerja Karyawan PT Nesinak	H1 : Kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan H2 : Kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan H3 : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan H4 : Kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepercayaan

Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable <i>Intervening</i> Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Bangung Saraswati (2021)	Independent Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Dependent Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable <i>Intervening</i> Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Bangung	H1: <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan H2: <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H4: <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening
Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Yayasan Muhammadiyah Surabaya Asih (2020)	Independent Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Dan Budaya Sekolah Dependent Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Yayasan Muhammadiyah Surabaya	H1 : <i>Servant leadership</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. H2 : Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. H3 : <i>servant leadership</i> dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.
Pengaruh Kepercayaan dan <i>Servant Leadership</i> Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Kristianti (2021)	Independent Pengaruh Kepercayaan dan <i>Servant Leadership</i> Dependent Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior	H1: Kepercayaan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Blora. H2 : <i>Servant Leadership</i> mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB. H3 : Kepercayaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. H4 : <i>Servant Leadership</i> mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. H5 : OCB mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independent Pengaruh Kepemimpinan Transformatif,	H1 : Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Randy (2020)	Dependent Kinerja Karyawan	H4 : Kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Supartha (2020)	Independent Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dependent Motivasi Dan Kinerja Karyawan	H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Mengengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang Di Lampung Yelvita (2022)	Independent Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dependent Kinerja Guru Sekolah Mengengah Pertama (SMP) Pada Yayasan Xaverius Tanjungkarang Di Lampung	H1 : Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung. H2 : Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama pada yayasan Xaverius Tanjungkarang di Lampung.
Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Afza (2022)	Independent Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Dependent Kinerja Karyawan	H1: Penerapan model kepemimpinan transformasional berdampak positif signifikan dalam mendorong kinerja H2: Perilaku kerja inovatif berdampak positif dan signifikan bagi kinerja H3 : Penerapan model kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap perilaku kerja inovatif
Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja Indawati (2021)	Independent Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dependent Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja	H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap otonomi kerja. H3: Otonomi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. H4: Otonomi kerja dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Servant Leadership* dan *Transformational Leadership* Terhadap *Shepherd Services* (Kinerja Pendeta) Study kasus pada Jemaat Gereja GPM Lekloor Pulau Kisar

Poluan (2021) menggaris bawahi bahwa Model kepemimpinan Kristen yang ideal yang dapat dijadikan sebagai barometer adalah Yesus sendiri. Yesus adalah contoh yang kongkrit bagaimana menjadi seorang pemimpin yang diteladani, serta menjadi teladan dalam menata orang yang dipimpin. Itulah sebabnya kepemimpinan Kristen erat kaitannya dengan kepemimpinan melayani, yang berasal dari teladan Yesus Kristus. Pemimpin Kristen harus memiliki gaya dan pendefinisian yang benar bahwa menjadi pemimpin berarti siap melayani dan memberi teladan dalam organisasi gereja yang dipimpinnya.

H1 : *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Shepherd Services* (Kinerja Pendeta).

Adon (2021) *servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mendahulukan kebutuhan tim dan bawahannya di atas kepentingannya sendiri. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan yang melayani membimbing pengikutnya menuju pertumbuhan spiritual dan membantu membentuk mereka menjadi versi diri mereka yang lebih baik .Penting untuk dipahami bahwa pemimpin yang efektif tidak selalu mampu melayani , akan tetapi pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan melayani akan berkembang menjadi pemimpin yang unggul Mandi (2022).

Widiyanto (2022) Pendeta dapat memberikan dampak yang lebih baik kepada umat dengan memberikan bimbingan dan arahan untuk membantu mereka menjadi lebih dewasa secara rohani dengan menggunakan kepemimpinan melayani sebagai teladan . Kepemimpinan melayani merupakan tiruan dari paradigma yang ditunjukkan oleh Yesus Kristus, bukan hanya penerapan pengetahuan teoritis atau kemampuan kognitif seseorang.

Penerapan model kepemimpinan melayani akan berdampak pada perubahan positif bagi gereja, melalui kinerja seorang Pendeta. Kepemimpinan melayani memiliki hubungan dengan kinerja dari seorang pendeta yang menghidupkan dan menggerakkan. Kinerja seorang Pendeta menunjuk sikap atau semangat dasar yang menggerakkan dan di wujudkan dalam kehidupan Wula (2019).

H2 : *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Shepherd Services* (Kinerja Pendeta).

Arwana et al (2023) *Transformational Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memberdayakan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil organisasi yang lebih baik . para pemimpin yang menerapkan pendekatan ini bekerja keras untuk membawa perubahan signifikan dalam masyarakat , budaya , dan struktur organisasi dengan memahami dan menginspirasi anggota tim.

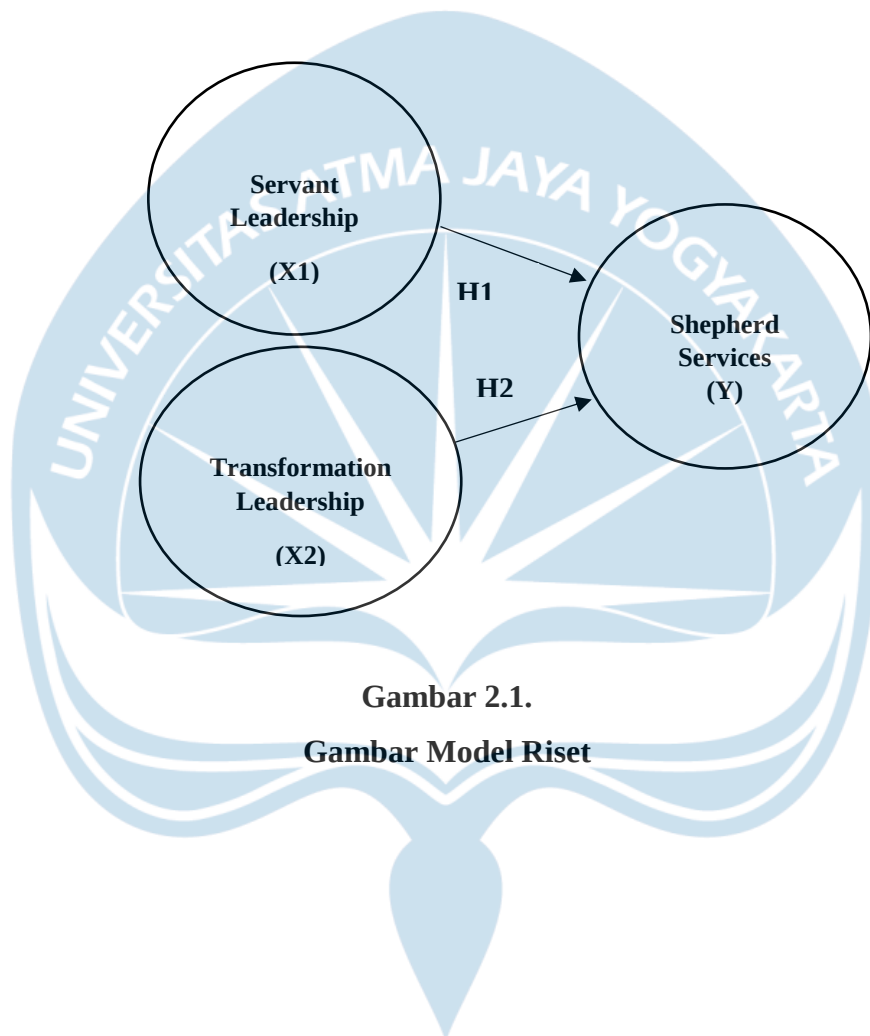
Maro (2022) *Transformational Leadership* adalah jenis kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggotanya dengan memberikan mereka arah dan tujuan, untuk mencapai tujuan Bersama. Teori ini penting bagi Pendeta untuk jemaat karena mereka bertanggung jawab untuk memimpin dengan visi yang jelas, dan memotivasi jemaat untuk bertumbuh dalam iman dengan Tuhan.

Transformational Leadership tidak hanya terfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan potensi para pengikut dan mendorong perubahan positif dalam diri mereka. Dalam pelayanan *transformational leadership* yang mampu memotivasi dan memimpin dengan teladan, memperkuat rasa percaya diri para pengikut, dan memperbaiki kualitas kerja tim. Model *transformational leadership* berfokus pada visi dan tindakan inspiratif yang mengarahkan orang untuk berpartisipasi melampaui kepentingan pribadi dan menuju kepentingan komunitas yang lebih besar.

Dalam model kepemimpinan ini, hubungan antara pemimpin dan pengikut didasarkan pada saling pengertian, dukungan, dan kolaborasi. Kepemimpinan transformasional melalui kecerdasan spiritual dalam kinerja pendeta sangat cocok diterapkan pada organisasi gereja yang memiliki tujuan jangka panjang dan berorientasi pada pemberdayaan spiritualitas . Konsep spiritualitas pelayanan juga mestidilandasi oleh motivasi yang murni dan keikhlasan yang tinggi. Dalam pandangan ini, pelayanan bukanlah semata-mata untuk memperoleh keuntungan pribadi, tetapi juga untuk memperbaiki kondisi dunia yang lebih luas (Selatang ,2023).

2.5. Gambar Model Riset

Berdasarkan Hipotesis yang sudah ada, diperlukan suatu model penelitian sebagai fundasinya, dan perlu adanya gambar penelitian yang digunakan dalam penelitian. Model kerangka penelitian yang digunakan sebagai berikut.



Gambar 2.1.
Gambar Model Riset