

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi tentunya memiliki Visi, Misi dan Strategi dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Gereja sebagai organisasi tentunya memiliki pelaku-pelaku 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 sidi 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<sup>1</sup> (*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.

---

<sup>1</sup> Moderamen GBKP, *Tata Gereja GBKP* Edisi Sidang Sinode 2010, Kabanjahe, hal 9

- 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 sidi sehingga tumbuh menjadi warga jemaat mandiri dalam iman serta prilaku kristiani.
- 2) Malakukan pengajaran dan pembinaan agama secara terus menerus kepada warga jemaat yang telah dibaptis dewasa dan anggota yang menerima sidi.
- 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 BP. 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.

Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut maka seorang pendeta tentunya memiliki kepuasan kerja tersendiri. Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson Bangun mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa

depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Noe at. el. (1997:23) Dalam Wilson Bangun (2012 : 327) mengatakan bahwa *job satisfaction as a pleasurable feeling that result from perception that one's job fulfillment of one's important job value*. Berdasarkan definisi tersebut bahwa kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan fungsi nilai, persepsi dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk dipahami oleh pengelola organisasi. Wilson Bangun (2012 : 327) mengutip pendapat Louis A. Allen (1978) mengungkapkan bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Kepuasan Kerja pada Pendeta dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor Internal dan Eksternal. Faktor Internal adalah berhubungan dengan panggilannya sebagai Pendeta, dimana panggilan menjadi Pendeta merupakan keinginan dari dalam diri sendiri bukan karena ajakan dari pihak yang lain. Faktor Eksternal berhubungan dengan **pertama Kompensasi**; yaitu Gaji Pokok, Tunjangan Suami /Istri dan anak, Tunjangan Natal dan tahun baru, Tunjangan Jabatan, jaminan kesehatan dan pensiun, rumah beserta fasilitasnya, dll. Selama ini di GBKP telah

memberlakukan pemberian gaji sesuai dengan golongan<sup>2</sup>, dan biasanya setiap tahun naik sekitar 7 – 10 % (sesuai dengan inflasi). **Kedua** *peluang mendapatkan jabatan*, dimana biasanya ada kepuasan yang tersendiri jikalau seorang pendeta mendapatkan kesempatan menduduki jabatan di struktural organisasi GBKP misalnya, BP. Klasis, Pimpinan Unit atau Moderamen.

Faktor yang lain diperhatikan adalah motivasi bekerja para pendeta. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Beberapa pendapat tentang pengertian motivasi yaitu Wilson Bangun (2012:312) mengutip pendapat Wexley dan Yukl (1977), memberi batasan sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Dalam Wilson Bangun (2012:312) Mathis & Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Ia juga mengutip pendapat Robbins (2003), *motivation as the*

---

<sup>2</sup> Untuk lebih jelasnya lihat lampiran tentang Daftar Gaji Pendeta GBKP

*processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*

Motivasi kerja adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku karyawan di pengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasaanya. Rangsangan datang dari luar dan dari dalam. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada karyawan untuk melakukan aktivitas. Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan, Nawawi (2003:351). Menurut Luthans (2006:270) motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Menurut Kreitner & Kinicki (2005:248) motivasi adalah proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai sutau tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah

kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Dengan adanya motivasi yang tepat maka para Pendeta akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

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 GBKP selama ini hubungan antar pendeta sangatlah baik, sikap saling tolong menolong nyata ditengah-tengah persekutuan pendeta, hal ini menggambarkan bahwa intraksi sosial ditengah-tengah persekutuan pendeta sangatlah baik.

GBKP sebagai intitusi keagamaan tentunya memiliki struktur organisasi yang berfungsi untuk mengelola setiap aktivias elemen-elemen organisasi yang terkait di dalamnya, sebagaimana organisasi atau perusahaan lainnya. Perusahaan terdiri dari individu-individu yang terorganisir dalam kelompok – kelompok fungsional untuk mencapai suatu tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama itu, maka komitmen dari para anggota organisasi terhadap nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Apalagi mengingat perekonomian saat ini ditandai dengan globalisasi, inovasi, dan teknologi yang telah sangat mempengaruhi lingkungan bisnis. Membangun sebuah hubungan dan komitmen didalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting. Anggota yang memiliki hubungan dan komitmen kepada

organisasinya dapat menimbulkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tugasnya, serta menimbulkan kemungkinan berkurangnya untuk meninggalkan organisasi tersebut dibandingkan dengan anggota organisasi yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi.

Menurut Fiedler dalam Muchlas (2008:120) Organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka, masing-masing anggota mendapat *reward* untuk mencapai tujuan bersama dan diantara anggota mengalami *interdependensi* (ketergantungan) antara satu sama lain dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Robbins dan Judge, (2008:100) komitmen organisasi adalah: “tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (*loyalitas*) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:122), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi. Komitmen organisasi kepada karyawan (*organizations commitment to employees*) dapat ditunjukkan dalam beberapa cara antara lain memperdulikan emosi, pekerjaan dan kebaikan secara fisik pada semua tingkatan, memperhatikan kepuasan kerja dan pengembangan karyawan, ke-kurangsetujuan dan keadilan, kompensasi keuangan,



dan keinginan untuk membagi return moneter yang luar biasa kepada semua pekerja pada semua tingkatan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, Robbins dan Judge (2008:100). Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (*loyalitas*) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:122), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi.

Luthans (2006 : 249) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Secara spesifik “sikap loyalitas” karyawan ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, (2) kemauan untuk mengerahkan usaha untuk organisasinya, dan (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi pendeta pada suatu gereja atau lembaga keagamaan dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan gereja tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas. Kepuasan kerja pendeta sangat penting karena menyumbang keberhasilan gereja secara organisasi, antara lain dapat meningkatkan

produktivitas dengan proses dan pelayanan yang berkualitas, dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Disamping itu kepuasan kerja pendeta sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi pendeta dan prestasi kerja. Kesetiaan pendeta yang melayani ditengah-tengah GBKP terlihat dengan adanya pendeta pensiun GBKP, artinya seorang pendeta GBKP setia melayani di GBKP selama 30 – 40 tahun (usia pensiun pendeta GBKP adalah 63 tahun)

Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen organisasi pendeta diharapkan dapat meningkatkan kinerja pendeta. Kepuasan kerja pendeta penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Statistik kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi pendeta GBKP dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Pendeta GBKP

Kepuasan Kerja	Motivasi	Komitmen Organisasi
- Tetap fokus kepada makna panggilan menjadi Pendeta	- Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dasar diri sendiri dan keluarga	- Setia dalam menghabiskan karir di GBKP sebagai Pendeta
- Mendapatkan kompensasi dan insentif kerja	- Adanya keinginan mendapatkan rasa nyaman dan saling menghargai	- Memiliki kerinduan untuk selalu membangun GBKP
- Memiliki peluang menduduki jabatan struktural.	- Adanya perasaan bangga dalam memimpin jemaat	- Bangga menjadi Pendeta GBKP

Sumber : Litbang GBKP tahun 2010

Tabel 1 menggambarkan informasi tentang kepuasan kerja pendeta GBKP, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai pendeta GBKP. Terlihat bahwa kepuasan kerja sebagai pendeta GBKP berhubungan dengan makna panggilan pribadi sebagai pendeta, insentif dan rekan sekerja, sementara motivasi kerja sebagai seorang pendeta berkaitan dengan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, sementara komitmen organisasi sebagai seorang pendeta sangat berkaitan dengan kecintaan ataupun kesetiiaannya terhadap organisasi lingkungan kerja yang pada penelitian ini adalah GBKP.

Selanjutnya kondisi GBKP di Indonesia dapat dilihat Tabel 2.

Tabel 2. Statistik GBKP

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
01	Klasis	22	Pulau Sumatera, Jawa, Kepri, Kalimantan dan Sulawesi
02	Runggun / Jemaat	533	
03	Bakal Jemaat	343	
04	Jumlah gereja	876	
05	Kelompok PJJ (Sektor)	2. 876	
06	Kepala Keluarga	89. 923	
07	Jumlah anggota	302. 227	Jemaat dewasa dan Anak-anak
08	Jumlah Pendeta	441	
09	Jumah Penatua dan Diaken	10. 059	

Sumber : Laporan Umum Moderamen GBKP di Sidang SKS dan SPK tahun 2014

Tabel 2 menjelaskan keadaan GBKP hingga tahun 2014. Perkembangan GBKP sangatlah pesat mulai dari tahun 1941. Pada tahun itu GBKP mandiri secara Teologi, dana dan sumber daya. Pada tahun tersebut terjadi pergantian penguasa di Indonesia dari pemerintahan Belanda ke pemerintahan Jepang. NZG notabene dari Belanda juga ikut meninggalkan tanah air sehingga GBKP harus mandiri dari segi teologi, daya dan dana. Ternyata hal itu membuahkan hasil yang cukup baik hingga tahun 2014 GBKP telah menjadi 22 klasis yang awalnya hanya 2 klasis demikian juga dengan perkembangan anggota dan pekayan khusus sebagaimana terlihat pada tabel.

Kehadiran anggota jemaat dalam kebaktian Minggu Tahun 2013 rata-rata 148.242. / minggu (49,05 %) berarti ada 50,95 % (153.985 orang) yang tidak aktif dalam kegiatan gereja. Persentase kehadiran tersebut tentunya mempengaruhi keuangan Gereja. Biasanya semakin banyak anggota jemaat yang menghadiri kegiatan Gereja (Kebaktian Minggu) tentunya pemasukan (keuangan) gereja juga akan pasti meningkat melalui persembahan jemaat.

Konflik internal di GBKP mempengaruhi tingkat kehadiran jemaat dalam mengikuti kegiatan-kegiatan Gereja. Pendeta sebagai pemimpin di tengah-tengah jemaat sekaligus sebagai pekerja – tenaga kerja memberikan dampak yang cukup besar dalam memberikan pengaruh untuk meningkatkan persentase kehadiran anggota jemaat guna ikut pada kegiatan-kegiatan gereja.

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.

Melalui uraian di atas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian di GBKP tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi dan Kinerja, dengan Judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENDETA GBKP DI INDONESIA”**

## **1.2 Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pendeta di GBKP
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pendeta di GBKP
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pendeta di GBKP
- 4) Apakah Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja Pendeta di GBKP

## **1. 3 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pendeta GBKP di Indonesia.

- 2) Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pendeta GBKP di Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh kinerja Pendeta GBKP di Indonesia.
- 4) Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pendeta GBKP di Indonesia.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Objek penelitian dibatasi pada Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi serta Kinerja Pendeta Khusus GBKP di Indonesia

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

- 1) Hasil penelitian ini secara khusus diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja Pendeta, motivasi kerja Pendeta dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pendeta, yang dapat memberikan masukan kepada pimpinan gereja. Memberikan masukan kepada pimpinan gereja akan pentingnya pembinaan kepada Pendeta yang berhubungan dengan pengelolaan kepuasan kerja Pendeta dan motivasi Pendeta terhadap komitmen organisasi dari seluruh Personalia GBKP yang dimiliki. Dengan demikian, kinerja Pendeta yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga performan akan meningkat.

- 2) Manfaat secara umum yang dapat diperoleh bagi gereja ( sebagai lembaga keagamaan) yaitu memberikan masukan sejauh mana kepuasan kerja Pendeta, motivasi Pendeta dan komitmen organisasi dapat memberikan nilai kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja Pendeta.

### 1.6 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel **Kepuasan Kerja (X1)** dimensi oprasional variabel kepuasan kerja yakni berkaitan dengan Profesi , Kompensasi, Promosi, Rekan Kerja dan Pengawasan dan Penilaian Pemimpin (Edy Sutrisno, Wison Bangun). **Motivasi (X2)** dimensi oprasional variabel Motivasi yakni , kebutuhan Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Harga Diri, Aktualisasi Diri (Abraham Maslow). **Komitmen Organisasi (X3)** dimensi oprasional variabel Komitmen Organisasi yakni, berkaitan dengan; Loyalitas, Keyakinan, Ketertarikan, Arti Organisasi, Bagian Organisasi, (Mathis dan Jackson, Arfan). Dan **Kinerja (Y)** dimensi oprasional variabel Kinerja yakni berkaitan dengan Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Kemandirian dan Hubungan Interpersonal (Syamsir Torang). Ketiga variabel tersebut (X1, x2 dan X3) mempengaruhi kinerja Pendeta (Y) yang disajikan seperti pada gambar berikut:

Gambar 1 Kerangka Pikir Penulisan



Sumber : Wilson Bangun ; 2012, Edy Sutrisno; 2014, Syamsir Torang; 2013, Irham Fahmi; 2011, Mathis, Robert L and Jackson, John; 2006, Arfan; 2010



Gambar 1 memperlihatkan pengaruh  $X_1$  terhadap Y, Pengaruh  $X_2$  terhadap Y dan pengaruh  $X_3$  terhadap Y. Artinya jika Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) meningkat maka Kinerja (Y) juga ikut meningkat. Jika Motivasi ( $X_2$ ) Meningkat maka Kinerja (Y) juga ikut meningkat. Jika Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) meningkat, maka Kinerja (Y) juga ikut meningkat.

### **1.7 Hipotesis**

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pendeta di GBKP
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pendeta di GBKP
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendeta di GBKP
4. Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendeta di GBKP