

Influence of Collective Leadership and Interpersonal Relationships on the Performance of Commission Members

Hars Seasar Valentino^{1✉}, Jacinta Winarto²

^{1,2}Universitas Kristen Maranatha

harsseasar@gmail.com

Abstract

This study examines the influence of collective leadership, interpersonal relations, and performance. The object of this study is the members of the Commission of the Cimuning Congregation of the Pasundan Christian Church. In this study, the researcher intends to look more deeply into the influence of collective leadership and interpersonal relations on the performance of commission members. The researcher used a quantitative approach; the population of the study is the commission members; the sample amounted to 35 people. The sample selection used a purposive sampling technique. The data were processed using the Statistical Product and Service Solutions application. Through SPSS, the researcher conducted a multiple linear regression analysis and tested the hypotheses. The results of the study state that, partially, collective leadership does not have an effect on the performance of commission members. Meanwhile, interpersonal relations have a positive effect on the performance of commission members. The results of the study give an indication that collective leadership cannot become a single variable in influencing the performance of commission members. Collective leadership requires interpersonal relations in the context of this study. In addition, the better the interpersonal relations, the more the performance of commission members increases. This indication can become a practical suggestion for the GKP Cimuning Commission to be able to strengthen interpersonal relations.

Keywords: Collective Leadership, Interpersonal Relations, Performance, Church Commission, GKP.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan kolektif, relasi interpersonal, dan kinerja. Objek penelitian adalah anggota Komisi Gereja Kristen Pasundan Jemaat Cimuning. Dalam kajian ini, peneliti hendak melihat lebih dalam pengaruh kepemimpinan kolektif dan relasi interpersonal terhadap kinerja anggota komisi. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif; populasi penelitian adalah anggota komisi; sampel berjumlah 35 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diolah menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions*. Melalui SPSS, peneliti melakukan analisis regresi linier berganda dan menguji hipotesis. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan kolektif tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota komisi. Sedangkan relasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja anggota komisi. Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa kepemimpinan kolektif tidak dapat menjadi variabel tunggal dalam memengaruhi kinerja anggota komisi. Kepemimpinan kolektif memerlukan relasi interpersonal dalam konteks penelitian ini. Selain itu, semakin baik relasi interpersonal, semakin meningkat pula kinerja anggota komisi. Indikasi tersebut dapat menjadi saran praktis agar Komisi GKP Cimuning dapat memperkuat relasi interpersonal.

Kata kunci: Kepemimpinan Kolektif, Relasi Interpersonal, Kinerja, Komisi Gereja, GKP.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Gereja Kristen Pasundan (GKP) adalah gereja wilayah yang berkarya di Pulau Jawa bagian barat. Lingkup pelayanannya meliputi Provinsi Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Banten. Dalam kepemimpinan organisasi, GKP menerapkan sistem Presbiterial-Sinodal dan sistem Kepemimpinan Kolektif. Presbiterial berasal dari kata Yunani (*prebyteros*), yang berarti orang yang dituakan. Sedangkan sinodal juga berasal dari kata Yunani (*sun-hodos*), yang artinya “berjalan bersama”. Dengan sistem tersebut, kepemimpinan jemaat diemban oleh Majelis Jemaat (MJ) yang terdiri dari Pendeta dan Penatua sebagai presbiter. Dalam kepemimpinan kolektif, keputusan tertinggi diambil melalui musyawarah untuk mufakat melalui rapat MJ dan bukan keputusan tunggal/perorangan.

Dalam mempraktikkan kepemimpinan dan pelayanannya, MJ didukung oleh Komisi Pelayanan Jemaat sebagai Kelengkapan Pelayanan Jemaat. Komisi berarti sekelompok orang yang diberi wewenang (KBBBI) oleh MJ. Kehadiran komisi dalam sebuah jemaat GKP sangatlah vital, karena komisi berperan sebagai ujung tombak pelayanan gereja. Komisi mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program kegiatan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan realisasi program. Sedangkan secara khusus, komisi bertugas dan bertanggung jawab menyusun program sesuai bidang pelayanan tertentu.

Berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya, komisi melalui anggota yang ada perlu memiliki kinerja yang optimal. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa jauh anggota komisi dapat mencapai tujuan organisasi GKP. Dalam praktiknya, kinerja anggota Komisi GKP Jemaat

Cimuning (GKP Cimuning) belum terlihat optimal. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran dan partisipasi anggota yang tidak optimal dalam proses organisasi; program sudah disusun, namun tidak terealisasi; pelaksanaan program tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Ketidakefektifan kinerja anggota komisi diduga dipengaruhi oleh penerapan kepemimpinan kolektif yang kurang optimal. Kepemimpinan yang seharusnya menekankan nilai partisipasi dan kolaborasi, namun dalam praktiknya tidak semua anggota memberikan kontribusi. Dampaknya, ide/gagasan yang diharapkan muncul dari setiap anggota tidak terealisasi; beberapa anggota tidak terlibat dalam berbagai keputusan penting; bahkan tercipta kesan bahwa hanya anggota tertentu yang mengambil keputusan. Tidak hanya berhenti pada penerapan kepemimpinan, minimnya relasi interpersonal juga dapat berdampak pada kinerja komisi. Contohnya, relasi yang kurang harmonis, komunikasi hanya terjadi satu arah, ketidakterbukaan terhadap saran dan kritik. Kondisi-kondisi tersebut menjadi pemicu yang merusak relasi interpersonal. Melalui fenomena yang ada, perlu penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kolektif dan hubungan interpersonal terhadap kinerja anggota komisi. Selain itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengevaluasi kinerja anggota komisi dan merencanakan tindak lanjut.

Peneliti membaca beberapa penelitian terdahulu yang memfokuskan penelitiannya pada kinerja sebagai variabel Y. Hasilnya, penelitian tersebut banyak ditemukan, namun masih berfokus pada organisasi profit. Sedangkan pengaruh kepemimpinan kolektif dan relasi interpersonal sebagai variabel X masih terbatas, terkhusus yang memengaruhi kinerja anggota organisasi gereja. Artinya, penelitian terhadap organisasi gereja masih terbatas, khususnya penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kolektif dan relasi interpersonal terhadap kinerja.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) yang ditemukan peneliti yaitu terbatasnya penelitian yang berfokus pada pengaruh kepemimpinan kolektif dan relasi interpersonal terhadap kinerja organisasi gereja; belum ada penelitian serupa dalam konteks GKP Cimuning. Dua kesenjangan tersebut menjadi dasar dan alasan kenapa penelitian perlu dilakukan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan acuan bagi organisasi gereja-gereja dengan masalah dan fenomena yang serupa. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh kepemimpinan kolektif dan relasi interpersonal terhadap kinerja anggota Komisi GKP Cimuning serta memberikan rekomendasi strategis berdasarkan hasil penelitian guna meningkatkan kinerja di lingkup organisasi gereja.

Kinerja adalah hasil kerja dalam bentuk kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hasil kerja dapat dicapai melalui individu atau kelompok dalam sebuah organisasi melalui wewenang dan tanggung jawabnya [1]. Kinerja bukan hanya sebatas hasil kerja, tetapi juga

berorientasi pada perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan kepemimpinan adalah sebuah sistem yang vital karena kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang menentukan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Robbins dan Judge mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang dalam merealisasikan visi dan tujuan. Tanpa terkecuali, sistem kepemimpinan kolektif. T. L. Friedrich et al. mendefinisikan kepemimpinan kolektif sebagai sebuah proses sosial. Proses tersebut bersifat dinamis dalam sebuah tim, di mana peran dan tanggung jawab setiap anggota organisasi dibagi untuk mencapai tujuan bersama [2]. Melalui kolektivitas, setiap anggota organisasi dimungkinkan untuk turut mengambil bagian dalam pengambilan keputusan bersama. Kepemimpinan kolektif dapat memberikan keuntungan (positif) bagi setiap anggota organisasi [3]. Artinya, anggota bukan hanya menjadi objek dari sebuah keputusan, tetapi juga menjadi subjek dari sebuah keputusan.

Kepemimpinan kolektif identik dengan *shared leadership*. Keduanya merupakan sistem kepemimpinan dengan *Collectivistic Leadership Approaches*. Kendati memiliki istilah yang berbeda, keduanya memiliki karakter yang sama, yaitu distribusi tanggung jawab kepada seluruh anggota organisasi, kepemimpinan horizontal, dan menekankan prinsip kita dan bukan saya sebagai pemegang kepemimpinan [4]. Kepemimpinan kolektif sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja individu maupun kelompok. Sebuah penelitian menyatakan bahwa *Collectivistic Leadership Approaches* dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Solo. Hasilnya, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Hasil penelitian juga diperkuat melalui penelitian terhadap kinerja staf di Fakultas Fisipol UGM, Sleman. Penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan kolektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf [6]. Secara teori dan praktis melalui hasil penelitian terdahulu, disimpulkan bahwa kepemimpinan kolektif memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja. Pembagian peran serta tanggung jawab memiliki korelasi dengan kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis: terdapat pengaruh kepemimpinan kolektif terhadap kinerja (H1).

Hubungan Relasi Interpersonal dan Kinerja. Selain kepemimpinan kolektif, relasi interpersonal sebagai variabel (X) juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Awal abad ke-20, melalui penelitian *Hawthorne Studies*, Elton Mayo mengembangkan sebuah teori manajemen dan perilaku organisasi yang berorientasi pada relasi manusia. Teori tersebut menegaskan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan sosial maupun emosional dalam dirinya. Sebagai contoh, seseorang akan terpenuhi kebutuhannya ketika dapat diterima dalam sebuah komunitas. Ia dihargai keberadaannya dan akan merasa aman secara sosial. Teori tersebut juga menekankan bahwa relasi sosial dan interaksi

antarindividu (interpersonal) dapat meningkatkan kinerja dalam bentuk produktivitas kerja seseorang [7].

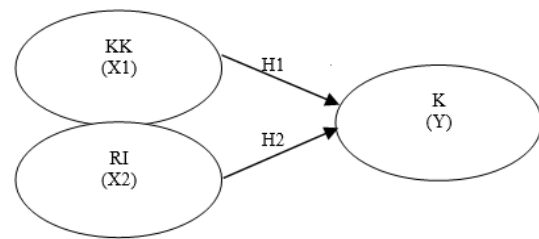
Teori tersebut dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang memperlihatkan bagaimana relasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah I. A. Moeis, Samarinda. Hasil penelitian menyatakan bahwa relasi interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses interaksi yang baik antara rekan kerja dan atasan meningkatkan motivasi serta semangat kerja. Dampaknya, kualitas pekerjaan semakin baik karena karyawan memperoleh dukungan melalui relasi interpersonal [8]. Pengaruh tersebut juga diperkuat melalui penelitian terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa relasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengukuran relasi, indikator relasi dengan rekan kerja paling banyak dipilih oleh responden. Sedangkan dalam pengukuran kinerja, indikator kemampuan kerja sama paling banyak dipilih oleh responden. Relasi yang harmonis antarrekan kerja berdampak pada kinerja karyawan, terkhusus dalam meningkatkan kolaborasi tim audit [9]. Terakhir, penelitian pengaruh relasi interpersonal terhadap kinerja juga dilakukan pada karyawan SPBU Pertamina, Kota Malang. Hasil penelitian memperkuat dan mempertegas bahwa relasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Selaras dengan teori kepemimpinan kolektif, penelitian terdahulu membuktikan bahwa teori relasi interpersonal juga memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja. Relasi interpersonal (manusia) memiliki korelasi dengan kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis: terdapat pengaruh relasi interpersonal terhadap kinerja (H2). Teori dan penelitian terdahulu yang sudah dijabarkan serta referensi lainnya menjadi dasar bagi peneliti untuk menganalisis kinerja anggota Komisi GKP Cimuning, terkhusus sejauh mana kepemimpinan kolektif dan relasi interpersonal memengaruhi kinerja anggota.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data (primer) dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian ditentukan peringkatnya melalui Skala Likert (1-5). Populasi penelitian yaitu anggota Komisi GKP Cimuning dengan sampel sebanyak 35 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria anggota komisi masa pelayanan 2025–2027. Pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Data dianalisis untuk menguji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan hipotesis [14].

Variabel yang diukur dalam penelitian berjumlah dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut tiga variabel tersebut X1 = Kepemimpinan Kolektif (KK). X2 = Relasi Interpersonal (RI). Y =

Kinerja (K). Berdasarkan hipotesis yang diajukan, berikut model penelitiannya ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Peringkat Skala Likert

No.	Keterangan	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
KK (X1)	1. Pemahaman dalam pengambilan keputusan [15]	KK1
	2. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan [15]	KK2
	3. Kontribusi dalam melaksanakan tugas [15]	KK3
	4. Komunikasi dalam perbedaan pendapat [16]	KK4
	5. Kepercayaan dalam menjalankan tugas [17]	KK5
	6. Tanggung Jawab dalam melaksanakan tugas [7]	KK6
RI (X2)	1. Komunikasi sesama anggota [12]	RI1
	2. Dukungan dalam melaksanakan tugas [12]	RI2
	3. Kerja sama dalam melaksanakan tugas [12]	RI3
	4. Simpati dan empati [11]	RI4
	5. Pengelolaan konflik [11]	RI5
	6. Keterbukaan terhadap umpan balik (saran dan kritik) [18]	RI6
K (Y)	1. Kuantitas pekerjaan anggota komisi [19]	K1
	2. Kualitas pekerjaan anggota komisi [19]	K2
	3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas [19]	K3
	4. Inisiatif anggota komisi [3]	K4
	5. Menolong anggota lainnya [3]	K5
	6. Penyesuaian diri dengan perubahan [20]	K6
	7. Presensi [13]	K7
	8. Koordinasi dalam melaksanakan tugas [10]	K8

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut karakteristik responden disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Kuantitas	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	20	57,14%
	Laki-laki	15	42,86%
Usia	15-24 tahun	11	31,43%
	25-44 tahun	17	48,57%
	45-60 tahun	7	20%
Lama Melayani	< 5 tahun	25	71,43%
	5-10 tahun	7	20%
	> 10 tahun	3	8,57%

Hasil uji validitas dapat dilihat melalui Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK (X1)	KK1	0.589	0.3338	Valid
	KK2	0.768		
	KK3	0.761		
	KK4	0.687		
	KK5	0.749		
	KK6	0.774		
RI (X2)	RI1	0.764	0.3338	Valid
	RI2	0.883		
	RI3	0.715		
	RI4	0.495		
	RI5	0.721		
	RI6	0.683		
K (Y)	K1	0.611	0.3338	Valid
	K2	0.615		
	K3	0.663		
	K4	0.737		
	K5	0.716		
	K6	0.779		
	K7	0.573		
	K8	0.704		

Penelitian menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan nilai r-tabel 0,3338. Berdasarkan keterangan pada Tabel 4, hasil uji validitas menyatakan bahwa semua item lebih besar dari 0,3338 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat melalui Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
KK (X1)	6	0.810	Reliabel
RI (X2)	6	0.804	Reliabel
K(Y)	8	0.829	Reliabel

Berdasarkan keterangan pada Tabel 5, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item dinyatakan reliabel. Selanjutnya Uji Asumsi Klasik disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	2.57627282
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.066
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Selanjutnya Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Variabel	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
KK (X1)	.542	1.844
RI (X2)	.542	1.844

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh nilai *collinearity*

tolerance 0,542 > 0,10 dan seluruh nilai *variance inflation factor* (VIF) 1,844 < 10. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen. Selanjutnya Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficientsa disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

	Unstan. Coe.		Stan. Coe.		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	-1.875	2.629		-.714	.481
KK	.216	.128	.384	1.685	.102
RI	-.067	.124	-.123	-.542	.592

Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi variabel KK (X1) 0,102 > 0,05 dan RI (X2) 0,592 > 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficientsa disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized \Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	7.009	4.585		1.529	.136
KK	.089	.223	.065	.398	.693
RI	.916	.216	.690	4.239	<.001

Melalui keterangan pada Tabel 9, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk berdasarkan nilai *unstandardized coefficients* B, yaitu: berdasarkan rumus $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ maka $K = 7,009 + 0,089 KK + 0,916 RI + e$. Nilai konstanta 7,009 menunjukkan bahwa ketika KK dan RI sebagai variabel X bernilai 0, maka nilai K sebagai variabel Y diprediksi sebesar 7,009. Nilai koefisien KK sebesar 0,089, artinya setiap peningkatan satu satuan KK akan meningkatkan K sebesar 0,089 dengan asumsi variabel RI konstan. Sedangkan nilai koefisien RI sebesar 0,916, artinya setiap peningkatan satu satuan RI akan meningkatkan K sebesar 0,916 dengan asumsi variabel KK konstan. Tanda e dalam rumus menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang memengaruhi K di luar variabel KK dan RI. Selanjutnya Uji t.

Nilai signifikansi variabel KK (X1) sebesar 0,693. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel KK secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Sedangkan nilai signifikansi variabel RI (X2) sebesar <0,001. Oleh karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel RI secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap K (Y). Artinya, semakin baik RI, maka K akan semakin meningkat. Selanjutnya Uji F disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	265.479	2	132.739	18.823	<.001 ^b
Residual	225.664	32	7.052		
Total	491.143	34			

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai sig. <0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 18,823 > 3,29. Dua hal tersebut menjelaskan bahwa variabel KK (X1) dan RI (X2) secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Hasil uji F (simultan) tersebut berbeda dengan hasil uji t (parsial), di mana hanya RI yang memiliki pengaruh signifikan. Selanjutnya Adjusted R-Square Model Summaryb disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Adjusted R-Square Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.735 ^a	.541	.512	2.656

Berdasarkan Tabel 11, nilai Adjusted R Square sebesar 0,512 (51,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa KK dan RI secara simultan mampu menjelaskan 51,2% variasi K; sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar KK dan RI. Uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel KK menghasilkan nilai t-hitung (0,398) yang lebih kecil dari nilai t-tabel (2,037), sedangkan nilai signifikansi (0,693) lebih besar dari α (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sedangkan variabel RI menghasilkan nilai t-hitung (4,239) yang lebih besar dari nilai t-tabel (2,037), sedangkan nilai signifikansi ($<0,001$) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka H0 ditolak dan H2 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Kolektif terhadap Kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan kolektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Komisi GKP. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai signifikansi 0,693 yang lebih besar dari 0,05. Hasil uji parsial ini tentu berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang sudah diuraikan di awal, yaitu kepemimpinan kolektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Solo dan staf Fakultas Fisipol UGM, Sleman [5] [6]. Selain itu, kepemimpinan dengan karakter *Collectivistic Leadership Approaches* memang memiliki keunggulan dalam pembagian peran, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan bersama. Namun, sistem kepemimpinan dengan karakter kolektivitas tidak serta-merta meningkatkan kinerja anggota komisi. Artinya, ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja anggota Komisi GKP Cimuning secara signifikan dibandingkan dengan kepemimpinan kolektif.

Berikut analisis dan beberapa faktor yang dapat menjadi penjelasan pengaruh kepemimpinan kolektif terhadap kinerja anggota Komisi GKP Jemaat Cimuning. Faktor-faktor yang akan diuraikan tentu bersifat dugaan dan memerlukan penelitian lebih lanjut. Pertama, kepemimpinan kolektif tidak cukup relevan dengan peningkatan kinerja anggota komisi. Kepemimpinan kolektif memang menjadi sebuah sistem yang melekat pada organisasi GKP. Pengadopsian dan penerapan sistem tersebut bukan hanya berlaku di lingkup MJ sebagai pimpinan tertinggi di sebuah jemaat, tetapi juga berlaku di lingkup komisi. Mekanismenya, komisi membuat keputusan secara kolektif dan membagi peran serta tanggung jawab secara merata. Sekalipun kepemimpinan kolektif sudah diterapkan dengan baik, sistem tersebut hanya “menyentuh” perilaku organisasi dan tidak menyentuh kinerja anggota komisi. Kondisi tersebut menjadi dasar mengapa kepemimpinan kolektif tidak relevan dengan

peningkatan kinerja anggota komisi.

Anggota komisi perlu konsep kepemimpinan lain yang relevan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagai contoh, *servant leadership* (kepemimpinan melayani). Kepemimpinan melayani adalah kepemimpinan yang berdasarkan nilai moral. Kepemimpinan tersebut didorong oleh panggilan dan keyakinan seseorang untuk memenuhi kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan diri sendiri [17]. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik Indonesia [18]. Tidak hanya itu, kepemimpinan melayani juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MJ GKI Kota Wisata yang konteksnya sama dengan GKP Cimuning, yaitu organisasi gereja [15]. Kepemimpinan melayani juga selaras dengan ajaran iman Kristen dan gereja yang ditekankan dalam Injil Markus 10:45, *Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang*. Uraian penjelasan tersebut menjadi dasar mengapa kepemimpinan melayani lebih relevan dengan peningkatan kinerja anggota Komisi GKP Cimuning.

Kedua, perbedaan karakter dan orientasi organisasi. Secara prinsip, gereja maupun perusahaan sebagai organisasi memiliki visi, misi, dan tujuan. Namun, gereja memiliki karakter dan orientasi yang berbeda dengan perusahaan. Gereja tidak berorientasi pada keuntungan (*profit*); pelayanan gereja tidak didasari oleh upah (*salary/reward*); tidak ada konsekuensi langsung ketika pelayan gereja tidak mampu mencapai kinerja (*punishment*). Berbeda dengan perusahaan, di mana organisasi dan kinerja karyawan terikat pada *profit*, *salary* [19] dan *punishment* [20]. Keterikatan tersebut memperkuat kepemimpinan kolektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan gereja memiliki keunikan tersendiri dalam peningkatan kinerja para pelayan. Kepemimpinan kolektif tidak cukup mapan untuk meningkatkan kinerja anggota komisi. Anggota komisi perlu memiliki motivasi [21] dan komitmen [15] yang kuat agar kinerjanya dapat meningkat.

Ketiga, kepemimpinan kolektif tidak dapat “berdiri sendiri” sebagai variabel. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan kolektif dan relasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Komisi GKP Cimuning. Hal tersebut dipertegas melalui nilai sig. ($<0,001$) yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung (18,823) yang lebih besar dari 3,29. Simpulannya, kepemimpinan kolektif membutuhkan variabel independen lain, dalam hal ini relasi interpersonal, untuk menunjang peningkatan kinerja anggota komisi. Selain itu, kepemimpinan kolektif membutuhkan variabel yang relevan dengan kinerja pelayan gereja, misalnya motivasi dan/atau komitmen. Motivasi dan komitmen dapat menjadi variabel mediasi (Z/M), sehingga kepemimpinan kolektif dapat memiliki *indirect effect* terhadap kinerja anggota Komisi GKP Cimuning. Dugaan tersebut

diperkuat oleh *A Systematic Literature Review of Empirical Studies* yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel mediasi, misalnya motivasi atau dukungan organisasi. Artinya, ada kalanya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja [22].

Pengaruh Relasi Interpersonal terhadap Kinerja. Relasi interpersonal telah terbukti dapat memengaruhi kinerja anggota Komisi GKP Cimuning secara signifikan, dengan atau tanpa kepemimpinan kolektif. Uji *t* menunjukkan bahwa nilai signifikansi relasi interpersonal ($< 0,001$) lebih kecil dari 0,05. Hasil uji tersebut memperkuat teori bahwa relasi interpersonal dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, hasil uji selaras dan dapat saling memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa relasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah I. A. Moeis, Samarinda dan pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur, dan karyawan SPBU Pertamina, Kota Malang [8] [9] [10].

Hasil pengaruh positif dan signifikan relasi interpersonal terhadap kinerja anggota Komisi GKP Cimuning juga membuktikan bahwa relasi interpersonal memiliki kekuatan sebagai variabel independen dalam memengaruhi kinerja organisasi perusahaan/lembaga maupun organisasi gereja. Ini menjadi indikasi bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, anggota komisi perlu memperkuat indikator relasi interpersonal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan. Indikator tersebut meliputi komunikasi antarsesama anggota komisi, saling memberikan dukungan, dan memperkuat kerja sama satu dengan yang lainnya [8]. Semakin kuat relasi interpersonal, semakin meningkat kinerja anggota Komisi GKP Cimuning.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan kolektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota komisi. Sedangkan relasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut mengonfirmasi bahwa H1 ditolak dan H2 diterima. Penelitian ini juga memberikan perspektif yang berbeda. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan kolektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, dalam konteks organisasi gereja, khususnya kinerja anggota Komisi GKP Cimuning, pengaruh kepemimpinan kolektif tidak selaras dengan hasil penelitian ini. Artinya, kepemimpinan kolektif belum tentu relevan dengan semua konteks organisasi. Komisi GKP Cimuning perlu mencari sistem kepemimpinan yang relevan dengan konteks organisasinya untuk meningkatkan kinerja anggota. Sekalipun tetap mempertahankan variabel kepemimpinan kolektif, mengingat sistem tersebut melekat pada GKP Cimuning, diperlukan variabel pendukung agar pengaruhnya signifikan. Berbeda dengan pengaruh relasi interpersonal. Melalui penelitian ini dan penelitian terdahulu, secara teoritis relasi tersebut dapat memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap konteks organisasi yang berbeda-beda. Hematnya, komisi perlu mengadopsi, mengimplementasikan, dan memperkuat relasi interpersonal dalam menjalani proses organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi *research gap* sesuai dengan apa yang diuraikan di awal oleh peneliti. Penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian yang berfokus pada pengaruh kepemimpinan kolektif dan relasi interpersonal terhadap kinerja organisasi gereja. Selain itu, penelitian juga dapat memberikan implikasi yang positif bagi GKP Cimuning. Sebagai saran dari peneliti, penelitian selanjutnya tetap dapat berfokus pada kinerja pelayanan gereja, tetapi dengan variabel yang dapat mendukung kepemimpinan kolektif (mediasi) atau dapat berfokus pada teori/sistem kepemimpinan yang relevan dengan organisasi gereja agar pengaruhnya dapat berdampak pada kinerja pelayanan gereja.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Sang Kepala Gereja dan memberikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada istri dan anak terkasih, Komisi GKP Jemaat Cimuning, Majelis Sinode GKP, dan Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Maranatha yang sudah mendukung peneliti.

Daftar Rujukan

- [1] Sarta, R., Manurung, L., & Rosita, T. (2023). Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area (Publikauma)*, 11(1). DOI: <https://doi.org/10.31289/publika.v11i1.8947>.
- [2] Friedrich, T. L., Vessey, W. B., Schuelke, M. J., Ruark, G. A., & Mumford, M. D. (2009). A Framework for Understanding Collective Leadership: The Selective Utilization of Leader and Team Expertise within Networks. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 933–958. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.008>.
- [3] Raharjo, S. B., Gunarsih, T., & Wening, N. (2024). Kepemimpinan Kolektif dalam Pengembangan Budaya Organisasi: Literature Review Study. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 109–132. DOI: <https://doi.org/10.37631/ebisma.v5i1.1343>.
- [4] Yammarino, F. J., Salas, E., Serban, A., Shirreffs, K., & Shuffler, M. L. (2012). Collectivistic Leadership Approaches: Putting the “We” in Leadership Science and Practice. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 382–402. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01467.x>.
- [5] Wulandari, F., & Putriyanti, O. A. (2020). Studi Shared Leadership dan Perannya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 74–84. DOI: <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4076>.
- [6] Mandadewi, F. R., Febian, F., Mustika, I. Z., Azzra, H. B., Maharini, H. K., & Fathimah, S. A. N. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kolektif Kolegal terhadap Kinerja Staf (Studi Kasus pada Organisasi Mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada). *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)*, 5(2), 122–129. DOI: <https://doi.org/10.26858/jak2p.v5i2.56070>.
- [7] Nurbaiti, A., Ayu, U. M., Tyas, S. P., Ifada, B. M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Human Relations Mahasiswa dalam Menyelesaikan Konflik di Lingkup Pertemanan. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 52–

59. DOI: <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.447> .
- [8] Mirojialtim, A. W., Umar, Z., & Ardan, M. (2025). Analisis Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai di RSUD I.A. Moelis Samarinda. *Jurnal Sains dan Manajemen*, 13(1). DOI: <https://doi.org/10.31294/evolusi.v13i1.7966> .
- [9] Ambariya, U. N., & Sumartik. (2026). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relations, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur). DOI: <https://doi.org/10.21070/ups.9771> .
- [10] Rachmawati, D. L., & Ekowati, V. M. (2025). Effect of Interpersonal Relationships, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 8(2), 176–185. DOI: <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v8i2.44761> .
- [11] Hidayat, M. F., Perdiannyah, A. D., Zhilla, M. A., & Hendayana, A. T. (2025). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kolektif terhadap Efektivitas Manajemen Pesantren dan Kepuasan Karyawan di Pesantren Leadership Daarut Tarqiyah Primago. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(1), 154–169. DOI: <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.354> .
- [12] Pramitha, D. (2020). Revitalisasi Kepemimpinan Kolektif-Kolegial dalam Membangun Efektivitas Komunikasi Organisasi Pesantren (Studi Interaksionisme Simbolik di Pondok Pesantren Jombang). *Journal Evaluasi*, 4(1), 45. DOI: <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.355> .
- [13] Mandadewi, F. R., Febian, F., Mustika, I. Z., Azzra, H. B., Maharini, H. K., & Fathimah, S. A. N. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kolektif Kolegial terhadap Kinerja Staff (Studi Kasus pada Organisasi Mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada). *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)*, 5(2), 122. DOI: <https://doi.org/10.26858/jak2p.v5i2.56070> .
- [14] Ariyani, E. D., & Hadiani, D. (2020). Hubungan Pola Keterampilan Komunikasi Interpersonal dan Prestasi Akademik Mahasiswa. *JSHP*, 4(2), 2020. DOI: <https://doi.org/10.32487/jshp.v4i2.849> .
- [15] Sutanto, D. R. S., & Winarto, J. (2025). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 155–161. DOI: <https://doi.org/10.37034/infek.v7i2.1122> .
- [16] Nugrahaeni, A. P., & Ariandi, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(3), 151–158. DOI: <https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.605> .
- [17] Demeke, G. W., van Engen, M. L., & Markos, S. (2024). Servant Leadership in the Healthcare Literature: A Systematic Review. In *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 1–14. DOI: <https://doi.org/10.2147/JHL.S440160> .
- [18] Isbat, Yusnita, N., Sunaryo, W., & Hadiyat, Y. (2025). The Influence of Servant Leadership on Employee Performance and Organizational Commitment: The Mediating Effect of Work Motivation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 4799–4810. DOI: <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4030> .
- [19] Ramadhani, Eka Sekar Ayu Purwatiningsih, Aris Puji Purusa, N. A., & Wibowo, M. E. S. (2025). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bidang Developer Property PT. Putra Rimbu Sejati Demak). *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 3(2)(1), 123–138. DOI: <https://doi.org/10.54783/jsr.v7i1.877> .
- [20] Budiono, S., Sopia, & Zagladi, A. N. (2026). Analysis of The Reward and Punishment System on Employee Performance at PT The Univenus. 10(1), 85–98. DOI: <https://doi.org/10.26740/jpeka.v10n1.p85-98> .
- [21] Tampubolon, T. M., & Ariswandy, D. (2025). Pengaruh Motivasi dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Majelis Gereja HKBP Metro. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 4(2), 239–248. DOI: <https://doi.org/10.37676/mude.v4i2.8017> .
- [22] Zulvia, D., & Wardi, Y. (2026). Leadership Styles and Employee Performance: A Systematic Literature Review of Empirical Studies (2020-2025). Owner: Riset & *Jurnal Akuntansi*, 10(1), 412–421. DOI: <https://doi.org/10.33395/owner.v10i1.2925> .