The Way
p-ISSN 2088-1045
e-ISSN 2714-5476
Jurnal Teologi dan Kependidikan

DOI: https://doi.org/10.54793/teologi-dan-kependidikan.v11i2.216

Volume 11 | Nomor 2 | Oktober 2025

PENGARUH KEPEMIMPINAN GEMBALA DAN KETERLIBATAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI GEREJA LOKAL

Edhy Rumeksa[1*], Kornelius Rulli Jonathans[2], Haryadi Sarjono[3]
[1)] *Mahasiswa Magister Teologi Sekolah Tinggi Teologi Bethel The Way Jakarta*
[2)] *Dosen Sekolah Tinggi Teologi Bethel The Way Jakarta*
[3)] *Universitas Bina Nusantara, Jakarta, Indonesia*
[*)] *edhy_rumekso@yahoo.com*

Riwayat Artikel
Diterima Redaksi:
17 Maret 2025
Proses Review:
20 dan 25 April 2025
Proses Revisi:
29, April dan 30 April 2025
Diterbitkan:
04 Juli 2025

Abstrak
Penurunan komitmen jemaat untuk berakar di gereja lokal, sebagaimana tercatat dalam laporan Bilangan Research Centre dan Pew Research Centre, menggambarkan tantangan signifikan yang dihadapi gereja dalam menjaga keterlibatan jemaat. Ketidakpuasan rohani menjadi faktor utama peralihan jemaat ke gereja lain. Pemimpin gereja memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung komitmen jemaat. Kepemimpinan yang penuh perhatian dan kasih sayang dapat mempererat hubungan antara pemimpin dan jemaat, serta mendorong komitmen melalui teladan Yesus sebagaimana diungkapkan dalam Yohanes 10:4. Karena itu penelitian ini hendak mengkaji pengaruh kepemimpinan gembala berdasarkan Yohanes 10:4 dan keterlibatan organisasi terhadap membangun komitmen organisasi jemaat di gereja lokal yang dalam penelitian ini adalah Gereja Bethel Indonesia (GBI) Light of The City. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan skala Likert. Untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan instrumen Allen dan Meyer, dan keterlibatan organisasi menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan gembala yang berdasarkan prinsip-prinsip dalam Yohanes 10:4 serta tingkat keterlibatan organisasi jemaat memiliki peran dalam membangun komitmen organisasi di lingkungan gereja lokal. Kepemimpinan gembala yang diterapkan secara kontekstual dan relasional dapat memperkuat komitmen jemaat terhadap gereja. Namun demikian, pengaruh kepemimpinan gembala terhadap komitmen organisasi tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh tingkat keterlibatan organisasi yang dimiliki oleh jemaat.

Kata Kunci: Kepemimpinan gembala, Yohanes 10:4, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Organisasi

Licence: Copyright 2025 The Authors

Abstract
The decline in congregation commitment to remain rooted in the local church, as reported by the Bilangan Research Centre and Pew Research Centre, represents a significant challenge for churches in maintaining member engagement. Spiritual dissatisfaction is a key factor driving members to other churches. Church leaders play a crucial role in creating an environment that fosters commitment. Leadership marked by care and compassion strengthens the relationship between leaders and congregants, encouraging commitment through the example of Jesus as described in John 10:4. This study aims to examine the influence of shepherd leadership based on John 10:4 and organizational involvement on fostering organizational commitment in the local church, specifically at Gereja Bethel Indonesia (GBI) Light of The City. The research method involves a survey using a Likert scale, measuring organizational commitment with Allen and Meyer's instrument, and organizational engagement using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The results show that shepherd leadership based on the principles in John 10:4 and the level of congregational engagement play a role in building organizational commitment within the local church. Shepherd leadership, when applied contextually and relationally, can strengthen the congregation's commitment to the church. However, the influence of shepherd leadership on organizational commitment is not direct, but is mediated by the level of organizational engagement among the congregants.

Keywords: *Shepherd Leadership, John 10:4, Organizational Commitment, Organizational Engagement.*

Pendahuluan

Komitmen jemaat dalam beribadah dan melayani adalah aspek penting yang menentukan pertumbuhan rohani jemaat dan gereja.[1] Dalam konteks penelitian ini, komitmen jemaat dipahami sebagai bentuk dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi, sebagaimana didefinisikan dalam berbagai literature, berperan penting dalam mempertahankan keanggotaan seseorang dalam suatu organisasi,[2] dan karenanya dari waktu ke waktu penelitian mengenai hal ini terus meningkat.[3] Topik

[1] Frederich Oscar Lontoh, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketrampilan Komunikasi Dan Kotbah Terhadap Komitmen Organisasional Jemaat Di GKI Dasa Surabaya," *Journal Kerusso* 1, no. 1 (2014): 1, https://doi.org/https://doi.org/10.33856/kerusso.v2i1.35.

[2] Basel Al-Jabari and Issam Ghazzawi, "Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda.," *International Leadership Journal* 11, no. 1 (2019): 78–119; Ayman Bahjat Abdallah et al., "An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector," *Communications and Network* 09, no. 01 (2017): 28–53, https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002; Natalie J Allen and John P Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology* 63, no. 1 (1990): 1–18, https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x; Elfi Furtmueller, Rolf van Dick, and Celeste P M Wilderom, "On the Illusion of Organizational Commitment Among Finance Professionals," *Team Performance Management: An International Journal* 17, no. 5/6 (2011): 255–78, https://doi.org/10.1108/13527591111159009.

[3] Ali Abbaas Albdour and Ikhlas I Altarawneh, "Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan," *International Journal of Business* 19, no. 2 (2014): 192; Abdallah et al., "An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector"; Furtmueller, van Dick, and Wilderom, "On the Illusion of Organizational Commitment Among Finance Professionals."

Licence: Copyright 2025 The Authors

ini menjadi semakin relevan karena komitmen organisasi terbukti mendorong individu untuk memberikan usaha terbaik demi kepentingan organisasi.[4]

Komitmen organisasi sendiri didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi,[5] yang mencakup tiga komponen. Pertama, komitmen afektif, yakni keterikatan emosional yang mendorong individu untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Kedua, komitmen berkelanjutan, yang muncul karena pertimbangan atas konsekuensi negatif apabila meninggalkan organisasi, dan ketiga, komitmen normatif, yang didasarkan pada rasa tanggung jawab moral dan loyalitas karena merasa telah menerima manfaat dari organisasi.[6]

Namun demikian, beberapa penelitian mengindikasikan adanya penurunan tingkat komitmen organisasi ini pada jemaat gereja, khususnya di kalangan generasi muda. Hasil penelitian dari Bilangan Research Center (2018) terhadap 4.095 generasi muda Kristen (15 – 25 tahun) yang tersebar di 42 kota dan kabupaten di seluruh Indonesia, menyimpulkan 1 dari 3 remaja Kristen yang rajin ke gereja berpotensi untuk tidak lagi rutin ke gereja dan 1 dari 5 remaja Kristen yang rajin ke gereja berpotensi untuk pindah ke gereja lain.[7] Masalah melemahnya komitmen organisasi tidak hanya terjadi di kalangan generasi muda tetapi juga di antara jemaat secara umum. Fenomena perpindahan jemaat dari satu gereja ke gereja lain menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh gereja dalam mempertahankan jemaatnya. Data dari Bilangan Research Center menunjukkan

[4] Gielhan Abraham Rembet, Achmad Firdiansjah, and Sutriswanto, "The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagementtowards Employee Performance through Organization Citizenship Behaviors," *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering* 06, no. 09 (2020): 07–13, https://doi.org/10.31695/IJASRE.2020.33869.

[5] Ni Luh Putu Dina Purnama and I Gede Riana, "Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 7 (2020): 2576–95, https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06.

[6] Le Thị Minh Loan, "The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction," *Management Science Letters* 10, no. 14 (2020): 3308–12, https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007; Khalip and Noraazian, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 6, no. 12 (December 2016): 16–23, https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464; Anggi Meilani Charlina Samosir and Silvia Sari Sitompul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk. Pekanbaru," *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3, no. 1 (2022): 22–34; John P. Meyer, Natalie J. Allen, and Catherine A. Smith, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization," *Journal of Applied Psychology* 78, no. 4 (1993): 538–51, https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538; Al-Jabari and Ghazzawi, "Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda."; Albdour and Altarawneh, "Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan"; Allen and Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization."

[7] Handi Irawan D and Cemara A. Putra, "Gereja Sudah Tidak Menarik Bagi Kaum Muda," accessed February 20, 2022, https://bilanganresearch.com/gereja-sudah-tidak-menarik-bagi-kaum-muda.html.

Licence: Copyright 2025 The Authors

bahwa 45,7% pertumbuhan gereja di Indonesia berasal dari perpindahan jemaat antar gereja, bandingkan dengan kontribusi penginjilan yang hanya sebesar 1,7% dan pertumbuhan biologis yang menyumbang 23,8%.[8] Data dari Pew Research Center juga menyajikan data yang mengarah pada hal yang sama. Survei Pew Research Center terhadap hampir 80.000 orang di 36 negara menunjukkan bahwa Kekristenan dan Buddhisme menjadi dua agama yang paling banyak ditinggalkan akibat pergeseran keyakinan (Pew Research Center, 2025).[9]

Dalam konteks perkotaan, gejala ini semakin tampak melalui pola ibadah yang tidak terikat pada satu komunitas gereja lokal. Gaya ibadah seperti ini memberikan kebebasan individu, namun berpotensi menghambat pertumbuhan rohani yang berkelanjutan serta menurunkan komitmen terhadap gereja lokal.[10] Riwu mencatat bahwa perpindahan jemaat banyak disebabkan oleh ketidakpuasan rohani yang tidak ditangani secara efektif.[11] Selain itu, pentingnya peran pemimpin rohani dalam memenuhi kebutuhan spiritual dan emosional jemaat menjadi sorotan utama agar mereka tetap terlibat dalam kehidupan bergereja.[12] Hybels mengingatkan bahwa meskipun terdapat banyak individu yang terdorong oleh tujuan mulia dan menantikan ajakan untuk bergabung dalam sebuah misi oleh seorang pemimpin visioner, tetapi banyak juga yang haus akan komunitas. Mereka membutuhkan penerimaan dalam suatu tim di mana mereka dapat mengalami pemeliharaan dan kasih. Hanya melalui pendekatan yang penuh perhatian dan kasih sayang, mereka akan terdorong untuk merespons panggilan misi tersebut. Tanpa perhatian pastoral yang lembut, mereka cenderung menahan diri; namun jika digembalakan dengan kasih, mereka akan dengan sukacita mengejar hampir setiap tujuan Kerajaan Allah dengan dedikasi yang setia.[13] Dalam konteks ini, pemimpin gereja—terutama para pendeta—memegang peranan krusial dalam menciptakan lingkungan yang mencerminkan rasa aman, kepercayaan, dan penerimaan di tengah jemaat.[14]

---

[8] Wahyoe Rita Wulandari, "Kunci Pertumbuhan Gereja Di Indonesia Yang Berbasis Data Dari Perspektif Evangelikal Dan Tinjauan Kritis Atasnya," *Jurnal Sosial Teknologi* 2, no. 3 (2022): 295–305, https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i3.313.

[9] Pew Research Center, "Around the World, Many People Are Leaving Their Childhood Religions," *Pew Research Center*, March 2025.

[10] Lontoh, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketrampilan Komunikasi Dan Kotbah Terhadap Komitmen Organisasional Jemaat Di GKI Dasa Surabaya."

[11] Maleachi Riwu, *Fenomena Anggota Jemaat Pindah Gereja* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2022).

[12] Philipus Yowei, Sutikto Sutikto, and Daud Manno, "Prinsip Pemimpin Kristen: Analisa Teologis 1 Petrus 5:1-11," *Phronesis: Jurnal Teologi Dan Misi* 6, no. 1 (2023): 164–77, https://doi.org/10.47457/phr.v6i1.373.

[13] Bill Hybels, "Discovering and Developing Your Own Leadership Style," in *Courageous Leadership* (Grand Rapids, Michigan: Zondervan, 2009), 149; Elman Marunduri, Esti Rahayu Rahayu, and Royke J Rambing, "Karakteristik Alkitabiah Kepemimpinan Hamba Dan Implikasinya Bagi Gereja Di Era Digital," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 11, no. 2. A (2025): 43–59.

[14] Willis M. Watt, "Relational Principles for Effective Church Leadership," *Journal of Leadership Education* 13, no. 2 (June 2014): 125–39, https://doi.org/10.12806/V13/I2/T1; Budi Harianto, Hikman Sirait, and Esti Rahayu, "Komunikasi Pemimpin Kristen Di Era Digital: Membangun Kepercayaan

Licence: Copyright 2025 The Authors

Kepemimpinan dalam gereja bukan semata pada pemberian makanan rohani, melainkan juga mencakup fungsi penggembalaan, yang ditunjukkan melalui kepedulian dan pelayanan penuh kasih Kristus. Pemimpin gereja dipanggil menjadi gembala yang menuntun, menyertai, dan memelihara jemaat secara utuh.[15]

Gambaran kepemimpinan ideal ini tecermin dalam Yohanes 10:4. Ayat ini menunjukkan tiga dimensi kepemimpinan Yesus sebagai Gembala. Pertama, frasa "jika semua dombanya telah dibawanya keluar" secara hermeneutic menggambarkan pemeliharaan seluruh domba tanpa terkecuali dari Yesus,[16] sebagaimana ditegaskan pula dalam Yehezkiel 34:4 tentang pentingnya kepedulian terhadap domba yang sakit dan tersesat.[17] Kedua, frasa "ia berjalan di depan mereka" menggambarkan bahwa Yesus memimpin dengan memberi teladan dan perlindungan dari bahaya.[18] Ketiga, frasa "domba-domba itu mengikuti dia karena mereka mengenal suaranya" menunjukkan relasi yang akrab antara gembala dan domba, yang dibangun atas dasar pengenalan, bukan paksaan.[19]

Namun dalam realita praktik kepemimpinan seperti teladan Yesus ini belum sepenuhnya diterapkan dalam gereja masa kini. Masih banyak pemimpin gereja yang mengadopsi pendekatan otoriter, bahkan represif.[20] Kepemimpinan gereja seharusnya ditandai oleh kasih, kelembutan, keteladanan hidup, dan kerendahan hati, selaras dengan teladan kepemimpinan yang diajarkan oleh Tuhan Yesus.[21] Pemimpin yang adil, setia, dan dekat dengan jemaat akan lebih mampu menumbuhkan kepercayaan dan keterikatan rohani. Meski demikian, studi yang secara spesifik meneliti pengaruh kepemimpinan gembala terhadap komitmen organisasi jemaat masih terbatas, terutama dalam pendekatan kuantitatif. Meskipun Deakins (2023) telah meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat komitmen

Dan Tim Pelayanan Yang Solid," *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 10, no. 1 (2025): 50–66, https://doi.org/10.52104/harvester.v10i1.283.

[15] Xolisa Jibiliza, "The Evolution of Pastoral Care Ministry through the Ages," *Pharos Journal of Theology*, February 2021, 1, https://doi.org/10.46222/pharosjot.10211.

[16] Daniel B Wallace, *Greek Grammar Beyond the Basics: An Exegetical Syntax of the New Testament* (Grand Rapids: Zondervan, 1996).

[17] Gary M Burge, *Commentary on John: From The Baker Illustrated Bible Commentary - EBook*, ed. Gary M Burge and Andrew E Hill, *Christianbook.Com* (Baker Books, 2019).

[18] Albert Barnes, "John 10 - Barnes' Notes on the Whole Bible - Bible Commentaries," StudyLight.org, n.d.

[19] Andrew J Lamont-Turner, *Bible Study Guide: John Volume I: Verse-By-Verse Study of The Gospel of John Chapters 1 to 10* (Andrew J. Lamont-Turner, 2024); Pitriani Padatu et al., "Merefleksikan Sikap Dan Tanggung Jawab Kepemimpinan Sebagai Teladanan Kepemimpinan Kristen Menurut Yohanes 10:1-21," *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis* 1, no. 4 (2023): 309–19.

[20] Lontoh, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketrampilan Komunikasi Dan Kotbah Terhadap Komitmen Organisasional Jemaat Di GKI Dasa Surabaya"; Yulisar Wilson Kanikir, Hikman Sirait, and Esti Rahayu, "Peran Kepemimpinan Kristen Yang Transformatif Terhadap Tanggung Jawab Gereja Dalam Masyatakat," *Davar: Jurnal Teologi* 5, no. 1 (2024): 69–80, https://doi.org/10.55807/davar.v5i1.157.

[21] Katarina and Krido Siswanto, "Keteladanan Kepemimpinan Yesus Dan Implikasinya Bagi Kepemimpinan Gereja Pada Masa Kini," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 2, no. 2 (July 2018): 89, https://doi.org/10.46445/ejti.v2i2.102.

Licence: Copyright 2025 The Authors

organisasi, fokus penelitiannya secara khusus tertuju pada gaya kepemimpinan transformasi yang menekankan aspek karisma, motivasi inspirasional, perhatian individual, serta stimulasi intelektual yang ditunjukkan oleh gembala senior terhadap staf dan pemimpin gereja.[22] Sementara penelitian ini berupaya mengkaji perilaku kepemimpinan gembala sebagaimana diajarkan dalam Yohanes 10:4—yakni kepedulian menyeluruh, keteladanan hidup, dan relasi personal—dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi jemaat.

Pada penelitian ini juga menambahkan aspek keterlibatan organisasi (*engagement*) sebagai variabel kajian. Keterlibatan individu dalam organisasi berkaitan erat dengan tingkat komitmennya.[23] Dari penelitian Albdour dan Ikhlas (2014), didapatkan bahwa keterlibatan organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi khususnya komitmen komitmen afektif dan komitmen normatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan psikologis seseorang dalam organisasi secara nyata memperkuat ikatan emosional (afektif) dan tanggung jawab moral (normatif) terhadap organisasi.[24] Individu yang aktif dalam kegiatan organisasinya cenderung menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab moral yang lebih tinggi. Keterlibatan organisasi meningkatkan rasa memiliki, kesetiaan, serta keinginan untuk berkontribusi secara sukarela.[25]

Keterlibatan organisasi didefinisikan sebagai keadaan mental positif yang ditandai oleh tiga elemen utama: semangat tinggi dalam menghadapi tantangan (*vigor*), keterikatan emosional yang tecermin dalam semangat dan rasa bangga terhadap pekerjaan (*dedication*), serta larut dalam pekerjaan hingga waktu terasa cepat berlalu (*absorption*).[26] Meskipun variabel keterlibatan organisasi telah banyak digunakan dalam studi tentang komitmen dan perilaku organisasi secara umum, penerapannya dalam konteks organisasi pelayanan gereja masih terbatas, khususnya pada GBI Light of The City yang saat ini sedang berupaya untuk mempertahankan komitmen organisasi dari jemaatnya. Penambahan variabel keterlibatan organisasi dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai peran keterlibatan organisasi dalam memperkuat peran kepemimpinan

---

[22] Brent Robert Deakins, "The Relationship Between Transformational Leadership & Organizational Commitment Among Church of the Nazarene Pastors, Staff, & Board Members" (Columbia International University, 2023).

[23] Latiful Wahid et al., "Strategi Organisasi Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Di MA Plus Kabupaten Mesuji," *PROFETIK: Jurnal Mahasiswa Pendidikan AgamaIslam* 4, no. 1 (2023): 44, https://doi.org/10.24127/profetik.v4i1.5066.

[24] Albdour and Altarawneh, "Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan."

[25] Riska Nur Syafitri, Karuniawati Hasanah, and Robby Sandhi Dessyarti, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun," *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5 (September 2023).

[26] Wilmar B Schaufeli et al., "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies* 3, no. 1 (2002): 74, https://doi.org/10.1023/a:1015630930326.

Licence: Copyright 2025 The Authors

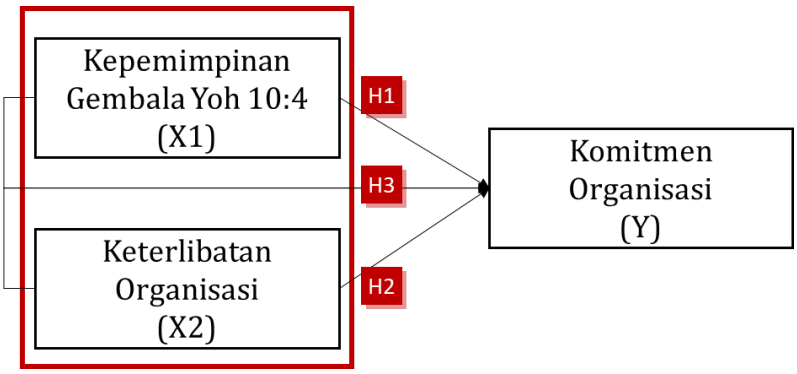
dalam menumbuhkan komitmen organisasi di kalangan jemaat terhadap gereja lokal secara umum dan secara khusus di GBI Light of The City.

Berdasarkan kesenjangan dalam penelitian sebelumnya ini, maka pada penelitian kali ini hendak diusulkan tiga hipotesis yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan gembala Yohanes 10:4, keterlibatan organisasi, dan komitmen organisasi pada jemaat di GBI Light of The City. Hipotesis pertama (H_1) mengusulkan bahwa kepemimpinan gembala berdasarkan Yohanes 10:4 berpengaruh terhadap komitmen organisasi jemaat. Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa keterlibatan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi jemaat. Hipotesis ketiga (H_3) mengusulkan bahwa kepemimpinan gembala dan keterlibatan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi jemaat.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei korelasional untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam suatu populasi yang terwakili oleh sampel. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali kejadian-kejadian, distribusi, serta hubungan variabel secara sosiologis dan psikologis. Untuk memastikan keandalan hasil, penting bagi sampel yang diambil untuk benar-benar mewakili populasi. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, memilih jemaat yang sudah beribadah rutin namun belum melayani, dengan distribusi 8 responden laki-laki dan 34 responden perempuan. Rentang usia mayoritas berada di usia 41-50 tahun, dan durasi berjemaat terbanyak antara 6-9 tahun. Survei dilaksanakan pada Januari hingga Februari 2025.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mengadopsi model korelasional dengan pola hubungan antara ketiga variabel yang digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Konstelasi Permasalahan

Populasi penelitian ini adalah jemaat GBI Light of The City yang berjumlah 110 orang. Dengan menggunakan formula pengambilan sample Taro Yamame dengan

Licence: Copyright 2025 The Authors

alpha sebesar 10%, maka jumlah sample dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu; Variabel bebas (*independent*) adalah Kepemimpinan Gembala menurut Yohanes 10:4 (X1), dan Keterlibatan Organisasi Jemaat GBI Light of The City (X2). Sementara untuk Variabel terikat (*dependent*) adalah Komitmen Organisasi Jemaat GBI Light of The City (Y).

Variabel Komitmen organisasi diukur dengan mengadopsi skala komitmen yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer.[27] Skala ini mencakup item-item yang mengukur 3 jenis komitmen organisasi: komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin.

Konstruk variabel Komitmen Organisasi		
Variable	**Dimensi**	**Indikator**
Komitmen Organisasi (Abdallah et al. 2017; Albdour and Altarawneh 2014; Allen and Meyer 1990; Loan 2020; Noraazian and Khalip 2016; Purnama and Riana 2020; Samosir and Sitompul 2022)	Komitmen Afektif	(Bertahan karena keinginan)[28] - Keterikatan emosional - Identifikasi - Keterlibatan aktif - Keyakinan yang kuat terhadap tujuan bersama - Kesediaan berkontribusi signifikan
	Komitmen Berkelanjutan	(Bertahan karena kebutuhan)[29] - Keterikatan karena konsekuensi
	Komitmen Normatif	(Bertahan karena kewajiban)[30] - Tanggung jawab moral - Nilai Loyalitas

Variabel kepemimpinan Gembala Yohanes 10:4 mengacu kepada perilaku kepemimpinan gembala sesuai eksegesis menurut Yohanes 10:4, yaitu Keadilan, Memberikan arahan, dan Keintiman. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin.

[27] Allen and Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization."
[28] Meyer, Allen, and Smith, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization."
[29] Meyer, Allen, and Smith.
[30] Meyer, Allen, and Smith.

Licence: Copyright 2025 The Authors

Konstruk variabel Kepemimpinan Yohanes 10:4		
Variable	**Dimensi**	**Indikator**
Kepemimpinan Yohanes 10:4 (Barnes n.d.; Burge 2019; Lamont-Turner 2024; Padatu et al. 2023; Wallace 1996)	Keadilan	- Tidak pilih-pilih: Perlakuan yang adil tanpa diskriminasi terhadap jemaat. - Tanggung jawab: Kepemimpinan yang memikul kewajiban dan bertanggung jawab atas keputusan serta tindakan. - Memastikan keamanan: Fokus pada menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi seluruh jemaat utk beribadah dan melayani.
	Memberikan arahan	- Kepemimpinan yang berfungsi sebagai contoh bagi jemaat. - Kemampuan untuk memberikan petunjuk yang jelas dan mengarah-kan jemaat menuju tujuan. - Konsistensi dlm memberi arahan dan pendampingan untuk perkembangan jemaat.
	Keintiman	- Kepemimpinan yang terhubung secara emosional dengan jemaat, menciptakan kedekatan. - Perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan emosional jemaat. - Memahami kebutuhan, karakter, dan tantangan jemaat.

Variabel Keterlibatan Organisasi. Bakker et al. (2008), menyebutkan bahwa instrumen yang paling sering digunakan untuk mengukur keterlibatan adalah Utrecht Work Engagement Scale (UWES), yang mencakup tiga subskala: vigor, dedikasi, dan absorpsi. UWES telah divalidasi di berbagai negara, termasuk China, Finlandia, Yunani, Jepang, Afrika Selatan, Spanyol, dan Belanda. Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) mengembangkan versi 9-item dari UWES dan

Licence: Copyright 2025 The Authors

memberikan bukti validitas lintas negara. Mereka menunjukkan bahwa ketiga dimensi keterlibatan tersebut saling berkaitan dengan tingkat yang cukup kuat.[31] Karena itu pada penelitian ini akan mengadopsi UWES dengan menyesuaikan bahasa dan maknanya berdasarkan budaya Indonesia dan konteks kehidupan jemaat di Gereja. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin.

Konstruk variabel Keterlibatan Organisasi		
Variable	**Dimensi**	**Indikator**
Keterlibatan Organisasi UWES (Bakker et al. 2008; Schaufeli et al. 2002)	*Vigor*	- energi yang tinggi; berusaha lebih keras - ketahanan mental dalam menjalani aktivitas; gigih
	Dedikasi	- keterlibatan yang mendalam dalam aktivitas - merasakan arti penting dari apa yang dilakukan - antusiasme; inspirasi; kebanggaan - menantang
	Absorpsi	- konsentrasi penuh - waktu terasa berlalu cepat - larut dalam aktivitas

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis dan Hasil Penelitian

Pada bagian ini, peneliti mendeskripsikan hasil data mentah penelitian dari ketiga variabel yakni variabel Kepemimpinan Gembala Yohanes 10:4 (X1), variabel Keterlibatan Organisasi (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y). Data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner 52 jemaat yang rutin beribadah di GBI Light of The City.

Kepemimpinan Gembala Yohanes 10:4 dengan Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, dilakukan proses empat langkah untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat termasuk hendak diuji peran mediasi dari variabel (X2), sebagaimana yang diusulkan oleh Frazier et al. (2004).[32] Langkah

[31] Arnold B. Bakker et al., "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology," *Work & Stress* 22, no. 3 (July 2008): 190, https://doi.org/10.1080/02678370802393649.

[32] Patricia A. Frazier, Andrew P. Tix, and Kenneth E. Barron, "Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research.," *Journal of Counseling Psychology* 51, no. 1 (January 2004): 115–34, https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.1.115.

Licence: Copyright 2025 The Authors

pertama menganalisis pengaruh kepemimpinan gembala menurut Yohanes 10:4 (X1) dengan komitmen organisasi di gereja lokal GBI Light of The City (Y).

Langkah pertama menganalisis pengaruh kepemimpinan gembala menurut Yohanes 10:4 (X1) dengan komitmen organisasi di gereja lokal GBI Light of The City (Y). Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel Kepemimpinan Gembala yang didasarkan pada Yohanes 10:4 terhadap Komitmen Organisasi, digunakan uji regresi linear. Pemilihan uji regresi linear didasarkan pada pertimbangan bahwa analisis ini tidak saja mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan variabel terikat dengan variabel bebas.[33] Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Uji Regresi Linear antara Kepemimpinan Gembala (X1) dengan Komitmen Organisasi Jemaat (Y)

Model		B	Sig.
1	(Constant)	-.744	.147
	Kepemimpinan Gembala	1.044	<0.001

a. Variabel Terikat: Komitmen Organisasi

Nilai *B* = -0,744 pada Tabel 1 menunjukkan besaran konstanta dalam model persamaan regresi. Dalam konteks penelitian ini, konstanta tersebut merepresentasikan nilai awal komitmen organisasi jemaat apabila tidak terdapat pengaruh sama sekali dari faktor kepemimpinan gembala. Namun demikian, karena nilai konstanta ini bersifat negatif dan secara statistik tidak signifikan (nilai *Sig*. = 0,147 > 0,05), maka peranannya dalam menjelaskan variabel komitmen organisasi tidak relevan untuk ditafsirkan lebih lanjut secara substansial. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor utama yang menentukan tingginya komitmen organisasi jemaat bukanlah kondisi awal atau faktor di luar kepemimpinan gembala, melainkan justru sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan itu sendiri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *B* = 1,044 dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi (*Sig*. < 0,001) pada variabel Kepemimpinan Gembala, yang berarti pengaruhnya nyata, positif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Secara praktis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas kepemimpinan gembala sebesar 1 poin berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi jemaat sebesar 1,044 poin. Dengan demikian, semakin efektif dan berkualitas kepemimpinan gembala yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen jemaat dalam kehidupan organisasi gereja. Artinya, hipotesis alternatif (H_1) dinyatakan diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Kepemimpinan gembala yang mengedepankan prinsip keadilan, pemberian arahan

[33] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, 10th ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021), 145–46.

Licence: Copyright 2025 The Authors

yang terstruktur, serta pembangunan relasi yang intim dan personal terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat komitmen jemaat terhadap organisasi gereja. Kepemimpinan gembala yang berkualitas tidak hanya menghadirkan keteladanan spiritual, tetapi juga membangun kedekatan relasional yang mendalam, sehingga memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) jemaat terhadap gereja sebagai komunitas iman tempat mereka bertumbuh dan melayani. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lontoh turut mendukung temuan ini, di mana gaya kepemimpinan dan keterampilan komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen jemaat di GKI Dasa Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan yang komunikatif dan relasional merupakan faktor penting dalam membangun keterikatan dan komitmen jemaat.

Keterlibatan Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Selanjutnya langkah kedua, menganalisis pengaruh keterlibatan organisasi (X2) dengan komitmen organisasi di gereja lokal GBI Light of The City (Y). Untuk ini juga dilakukan uji regresi linear sederhana. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah.

Tabel 2. Uji Regresi Linear antara Keterlibatan Organisasi (X2) dengan Komitmen Organisasi Jemaat (Y)

Model		B	Sig.
1	(Constant)	.311	.469
	Keterlibatan Organisasi	.867	<0.001

a. Variabel Terikat: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 2 di atas, nilai *B* = 0,311 pada konstanta (Constant) menunjukkan bahwa jika tidak ada keterlibatan jemaat dalam organisasi sama sekali, maka tingkat komitmen organisasi jemaat diperkirakan berada pada angka yang sangat rendah, yaitu 0,311. Namun demikian, nilai signifikansi konstanta sebesar 0,469 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa angka ini tidak memiliki makna yang signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kondisi awal komitmen jemaat tanpa adanya keterlibatan tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Faktor yang paling berpengaruh secara signifikan justru berasal dari tingkat keterlibatan jemaat dalam organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *B* = 0,867 dan nilai *Sig*. < 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Artinya, setiap peningkatan keterlibatan jemaat dalam aktivitas organisasi gereja akan meningkatkan komitmen organisasi jemaat sebesar 0,867 poin. Temuan ini memperkuat bahwa semakin aktif seseorang terlibat dalam kehidupan bergereja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi gereja, atau hipotesis alternatif (H_2) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Meskipun pengaruh keterlibatan organisasi ini tidak

Licence: Copyright 2025 The Authors

sebesar pengaruh kepemimpinan gembala, namun temuan ini tetap memiliki signifikansi praktis dan teologis dalam pengembangan kehidupan berjemaat. Partisipasi aktif jemaat — baik dalam pelayanan, kegiatan sosial gereja, maupun dalam proses pengambilan keputusan organisasi — secara nyata membentuk rasa memiliki, tanggung jawab bersama, serta memperkuat identitas kolektif mereka sebagai bagian dari tubuh Kristus dalam komunitas gereja lokal.

Pengaruh Kepemimpinan Gembala Yohanes 10:4 dan Keterlibatan Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Pada langkah ketiga, diuji pengaruh simultan kepemimpinan gembala menurut Yohanes 10:4 dan keterlibatan organisasi terhadap komitmen organisasi jemaat di GBI Light of The City. Setelah sebelumnya dilakukan uji regresi linear terhadap masing-masing variabel independen, pada tahap ini dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan variabel Kepemimpinan Gembala dan Keterlibatan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Model regresi linear berganda memungkinkan peneliti mengukur kontribusi relatif masing-masing variabel prediktor dan melihat sejauh mana kedua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Hasil pengujian disajikan dalam tabel Model Summary (Tabel 3), dan Coefficients (Tabel 4).

Tabel 3. Model Summary Pengaruh Kepemimpinan Gembala dan Keterlibatan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848[a]	.718	.707	.37824

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Gembala, Keterlibatan Organisasi

Hasil output Model Summary menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,848 artinya ada hubungan yang sangat kuat antara keterlibatan organisasi dan kepemimpinan gembala dengan komitmen jemaat. Nilai *R Square* sebesar 0,718 menunjukkan bahwa sebesar 71,8% perubahan atau peningkatan komitmen jemaat dipengaruhi oleh kepemimpinan gembala dan keterlibatan jemaat dalam organisasi. Dengan demikian, kedua variabel ini terbukti berperan sebagai faktor determinan utama dalam membangun dan memelihara komitmen jemaat, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Lebih lanjut, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,707 yang mendekati nilai *R Square* (0,718) menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki tingkat stabilitas dan keandalan yang baik meskipun telah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel prediktor dalam model. Adapun nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar

Licence: Copyright 2025 The Authors

0,37824 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model ini masih kecil, sehingga model ini cukup baik dalam menjelaskan data penelitian.

Tabel 4. Koefisien Regresi Pengaruh Kepemimpinan Gembala dan Keterlibatan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Model		B	Sig.
1	(Constant)	-.998	.031
	Kepemimpinan Gembala	.662	<0.001
	Keterlibatan Organisasi	.473	<0.001

a. Variabel Terikat: Komitmen Organisasi

Hasil analisis regresi berganda juga menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Gembala dan Keterlibatan Organisasi secara simultan tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan Gembala memiliki nilai *B* = 0,662 (*Sig*. < 0,001), sedangkan Keterlibatan Organisasi nilai *B* = 0,473 (*Sig*. < 0,001). Dengan demikian, Kepemimpinan Gembala dan Keterlibatan Organisasi terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan Komitmen Organisasi, baik secara simultan maupun parsial. Kesimpulannya dari uji regresi linear berganda terhadap variabel bebas dan variabel terikat terbukti ada pengaruh secara simultan Kepemimpinan Gembala Yohanes 10:4 dan Keterlibatan Organisasi dengan Komitmen Organisasi jemaat GBI Light of The City, atau hipotesis alternatif (H_3) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Keterlibatan Organisasi sebagai Variabel Moderator

Terakhir, langkah keempat adalah mengevaluasi peran variabel Keterlibatan Organisasi sebagai variabel moderator. Variabel moderator merupakan variabel yang memengaruhi—baik memperkuat maupun memperlemah—hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini juga dikenal sebagai variabel independen kedua.[34] Dalam hal ini hendak dilihat apakah hubungan antara kepemimpinan gembala dan komitmen organisasi melemah secara signifikan ketika keterlibatan organisasi dimasukkan sebagai variabel moderator. Jika hubungan tersebut mengalami penurunan yang signifikan, maka keterlibatan organisasi dapat dianggap sebagai faktor yang menjembatani pengaruh kepemimpinan gembala terhadap komitmen organisasi. Untuk pengujian ini perlu ditambahkan pengujian pengaruh kepemimpinan gembala terhadap keterlibatan organisasi. Dari uji regresi linear didapatkan nilai *B* = 0.807 dan *Sig*. < 0,001, yang artinya ada pengaruh yang

[34] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Edisi ke 2 (Bandung: Alfabeta., 2013).

Licence: Copyright 2025 The Authors

besar dari peran kepemimpinan gembala dalam meningkatnya keterlibatan jemaat dalam aktifitas gereja.

Tahap ketiga, menguji pengaruh keterlibatan organisasi (M) sebagai variable mediasi terhadap komitmen organisasi (Y) dengan mengontrol kepemimpinan gembala (X). Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan gembala terhadap komitmen organisasi menurun dari *B* = 1.044 (lihat Tabel 1) menjadi *B* = 0.662 (lihat Tabel 4) ketika keterlibatan organisasi dimasukkan dalam model, tetapi tetap signifikan ($p < 0.001$). Penurunan koefisien dari *B* = 1.044 menjadi *B* = 0.662, menunjukkan adanya mediasi parsial yaitu kondisi ketika terjadi penurunan pengaruh X terhadap Y ketika dimasukkan variabel mediasi, tetapi pengaruhnya tetap signifikan. [35] Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan jemaat dalam kehidupan dan pelayanan gereja, maka semakin besar pula pengaruh positif kepemimpinan gembala dalam membentuk dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi gereja.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2015) yang menegaskan bahwa individu yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi dalam organisasi cenderung menunjukkan loyalitas dan komitmen yang kuat, bahkan dalam situasi organisasi yang tidak selalu ideal.[36] Hal ini juga diperkuat oleh teori komitmen afektif dari Meyer dan Allen (1997), yang menempatkan keterlibatan emosional dan partisipatif sebagai elemen utama dalam pembentukan komitmen organisasi yang mendalam, berkelanjutan, serta tahan terhadap berbagai dinamika perubahan yang terjadi dalam organisasi.[37]

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan gembala berdasarkan Yohanes 10:4 serta keterlibatan organisasi terhadap komitmen organisasi jemaat di gereja lokal, secara khusus dalam konteks Gereja Bethel Indonesia (GBI) Light of The City. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana keteladanan Kristus dalam kepemimpinan gembala dan partisipasi aktif jemaat dalam kehidupan bergereja berkontribusi terhadap penguatan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis data, disimpulkan bahwa kepemimpinan gembala yang meneladani Kristus dalam Yohanes 10:4 — ditandai oleh keadilan, arahan yang konsisten, dan keintiman relasional — berpengaruh signifikan dalam membangun komitmen organisasi jemaat. Di samping itu, keterlibatan organisasi yang terwujud dalam semangat (vigor), dedikasi, dan keterlarutan dalam aktivitas (absorpsi) juga menjadi instrumen Allah

[35] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.

[36] Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, ed. Stephanie Wall, 16th ed. (Essex: Pearson Education Limited, 2015).

[37] John Meyer and Natalie Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States: SAGE Publications, Inc., 1997), https://doi.org/10.4135/9781452231556.

Licence: Copyright 2025 The Authors

dalam membentuk komitmen jemaat, sekaligus memperteguh rasa memiliki (*sense of belonging*) mereka terhadap gereja lokal sebagai bagian tubuh Kristus (Ef. 4:16).

Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa strategi penggembalaan gereja modern harus menekankan hubungan yang otentik, komunikasi dua arah, serta membangun makna spiritual dan emosional dalam kehidupan bergereja. Jemaat yang merasa dimengerti, dipedulikan, dan terinspirasi, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan tidak mudah berpindah ke gereja lain. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan literature studi kepemimpinan dan manajemen organisasi berbasis gereja. Secara praktis, temuan ini menjadi dasar empiris bagi gereja-gereja lokal dalam merumuskan strategi penguatan komitmen organisasi jemaat, melalui optimalisasi peran kepemimpinan gembala dan pemberdayaan partisipasi jemaat secara aktif dalam seluruh aspek kehidupan bergereja.

Namun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, cakupan penelitian yang terbatas pada satu gereja lokal dengan jumlah sampel 52 responden membatasi generalisasi temuan. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan belum sepenuhnya mampu menangkap nuansa spiritual, emosional, dan dinamika relasional dalam kehidupan bergereja. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas jangkauan responden lintas denominasi dan lokasi, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

Abdallah, Ayman Bahjat, Bader Yousef Obeidat, Noor Osama Aqqad, Marwa Na'el Khalil Al Janini, and Samer Eid Dahiyat. "An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector." *Communications and Network* 09, no. 01 (2017): 28–53. https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002.

Al-Jabari, Basel, and Issam Ghazzawi. "Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda." *International Leadership Journal* 11, no. 1 (2019): 78–119.

Albdour, Ali Abbaas, and Ikhlas I Altarawneh. "Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan." *International Journal of Business* 19, no. 2 (2014): 192.

Allen, Natalie J, and John P Meyer. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology* 63, no. 1 (1990): 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.

Bakker, Arnold B., Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, and Toon W. Taris. "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology." *Work & Stress* 22, no. 3 (July 2008): 187–200. https://doi.org/10.1080/02678370802393649.

Barnes, Albert. "John 10 - Barnes' Notes on the Whole Bible - Bible Commentaries."

Licence: Copyright 2025 The Authors

StudyLight.org, n.d.

Burge, Gary M. *Commentary on John: From The Baker Illustrated Bible Commentary - EBook*. Edited by Gary M Burge and Andrew E Hill. *Christianbook.Com*. Baker Books, 2019.

Deakins, Brent Robert. "The Relationship Between Transformational Leadership & Organizational Commitment Among Church of the Nazarene Pastors, Staff, & Board Members." Columbia International University, 2023.

Frazier, Patricia A., Andrew P. Tix, and Kenneth E. Barron. "Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research." *Journal of Counseling Psychology* 51, no. 1 (January 2004): 115–34. https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.1.115.

Furtmueller, Elfi, Rolf van Dick, and Celeste P M Wilderom. "On the Illusion of Organizational Commitment Among Finance Professionals." *Team Performance Management: An International Journal* 17, no. 5/6 (2011): 255–78. https://doi.org/10.1108/13527591111159009.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 10th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.

Harianto, Budi, Hikman Sirait, and Esti Rahayu. "Komunikasi Pemimpin Kristen Di Era Digital: Membangun Kepercayaan Dan Tim Pelayanan Yang Solid." *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 10, no. 1 (2025): 50–66. https://doi.org/10.52104/harvester.v10i1.283.

Hybels, Bill. "Discovering and Developing Your Own Leadership Style." In *Courageous Leadership*, 149. Grand Rapids, Michigan: Zondervan, 2009.

Irawan D, Handi, and Cemara A. Putra. "Gereja Sudah Tidak Menarik Bagi Kaum Muda." Accessed February 20, 2022. https://bilanganresearch.com/gereja-sudah-tidak-menarik-bagi-kaum-muda.html.

Jibiliza, Xolisa. "The Evolution of Pastoral Care Ministry through the Ages." *Pharos Journal of Theology*, February 2021. https://doi.org/10.46222/pharosjot.10211.

Kanikir, Yulisar Wilson, Hikman Sirait, and Esti Rahayu. "Peran Kepemimpinan Kristen Yang Transformatif Terhadap Tanggung Jawab Gereja Dalam Masyatakat." *Davar: Jurnal Teologi* 5, no. 1 (2024): 69–80. https://doi.org/10.55807/davar.v5i1.157.

Katarina, and Krido Siswanto. "Keteladanan Kepemimpinan Yesus Dan Implikasinya Bagi Kepemimpinan Gereja Pada Masa Kini." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 2, no. 2 (July 2018): 87–98. https://doi.org/10.46445/ejti.v2i2.102.

Khalip, and Noraazian. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 6, no. 12 (December 2016): 16–23. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464.

Lamont-Turner, Andrew J. *Bible Study Guide: John Volume I: Verse-By-Verse Study of The Gospel of John Chapters 1 to 10*. Andrew J. Lamont-Turner, 2024.

Loan, Le Thị Minh. "The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction." *Management Science Letters* 10, no. 14 (2020): 3308–12. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007.

Lontoh, Frederich Oscar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketrampilan Komunikasi Dan Kotbah Terhadap Komitmen Organisasional Jemaat Di GKI Dasa

Licence: Copyright 2025 The Authors

Surabaya." *Journal Kerusso* 1, no. 1 (2014): 1–17. https://doi.org/https://doi.org/10.33856/kerusso.v2i1.35.

Marunduri, Elman, Esti Rahayu Rahayu, and Royke J Rambing. "Karakteristik Alkitabiah Kepemimpinan Hamba Dan Implikasinya Bagi Gereja Di Era Digital." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 11, no. 2. A (2025): 43–59.

Meyer, John, and Natalie Allen. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States: SAGE Publications, Inc., 1997. https://doi.org/10.4135/9781452231556.

Meyer, John P., Natalie J. Allen, and Catherine A. Smith. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." *Journal of Applied Psychology* 78, no. 4 (1993): 538–51. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538.

Padatu, Pitriani, Leonardo Paundanan, Firmansyah Ratte, and Barsitha Tanga. "Merefleksikan Sikap Dan Tanggung Jawab Kepemimpinan Sebagai Teladanan Kepemimpinan Kristen Menurut Yohanes 10:1-21." *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis* 1, no. 4 (2023): 309–19.

Pew Research Center. "Around the World, Many People Are Leaving Their Childhood Religions." *Pew Research Center*, March 2025.

Purnama, Ni Luh Putu Dina, and I Gede Riana. "Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 7 (2020): 2576–95. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06.

Rembet, Gielhan Abraham, Achmad Firdiansjah, and Sutriswanto. "The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagementtowards Employee Performance through Organization Citizenship Behaviors." *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering* 06, no. 09 (2020): 07–13. https://doi.org/10.31695/IJASRE.2020.33869.

Riwu, Maleachi. *Fenomena Anggota Jemaat Pindah Gereja*. Yogyakarta: KBM Indonesia, 2022.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Edited by Stephanie Wall. 16th ed. Essex: Pearson Education Limited, 2015.

Samosir, Anggi Meilani Charlina, and Silvia Sari Sitompul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk. Pekanbaru." *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3, no. 1 (2022): 22–34.

Schaufeli, Wilmar B, Marisa Salanova, Vicente González-romá, and Arnold B Bakker. "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach." *Journal of Happiness Studies* 3, no. 1 (2002): 71–92. https://doi.org/10.1023/a:1015630930326.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Edisi ke 2. Bandung: Alfabeta., 2013.

Syafitri, Riska Nur, Karuniawati Hasanah, and Robby Sandhi Dessyarti. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun." *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5 (September 2023).

Licence: Copyright 2025 The Authors

Wahid, Latiful, Siti Patimah, Subandi Subandi, and Deden Makbulloh. “Strategi Organisasi Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Di MA Plus Kabupaten Mesuji.” *PROFETIK: Jurnal Mahasiswa Pendidikan AgamaIslam* 4, no. 1 (2023): 43–52. https://doi.org/10.24127/profetik.v4i1.5066.

Wallace, Daniel B. *Greek Grammar Beyond the Basics: An Exegetical Syntax of the New Testament*. Grand Rapids: Zondervan, 1996.

Watt, Willis M. “Relational Principles for Effective Church Leadership.” *Journal of Leadership Education* 13, no. 2 (June 2014): 125–39. https://doi.org/10.12806/V13/I2/T1.

Wulandari, Wahyoe Rita. “Kunci Pertumbuhan Gereja Di Indonesia Yang Berbasis Data Dari Perspektif Evangelikal Dan Tinjauan Kritis Atasnya.” *Jurnal Sosial Teknologi* 2, no. 3 (2022): 295–305. https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i3.313.

Yowei, Philipus, Sutikto Sutikto, and Daud Manno. “Prinsip Pemimpin Kristen: Analisa Teologis 1 Petrus 5:1-11.” *Phronesis: Jurnal Teologi Dan Misi* 6, no. 1 (2023): 164–77. https://doi.org/10.47457/phr.v6i1.373.

Licence:  Copyright 2025 The Authors