

## Pengaruh Motivasi Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Majelis Gereja HKBP Metro

Tommy Martua Tampubolon<sup>1</sup>, David Ariswandy<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: <sup>1</sup> [tommartua@gmail.com](mailto:tommartua@gmail.com), <sup>2</sup> [david.ariswandy@gmail.com](mailto:david.ariswandy@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [29 Januari 2025]

Revised [03 Maret 2025]

Accepted [12 Maret 2025]

### KEYWORDS

Motivation, Self-Confidence,  
Performance.

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



### ABSTRAK

Majelis Gereja HKBP Metro telah mengalami perkembangan signifikan sejak didirikan, awalnya dengan anggota sedikit yang mengelola kegiatan gereja. Seiring bertambahnya jemaat dan kompleksitas tugas, jumlah anggota majelis meningkat dan kini bertanggung jawab atas ibadah, kegiatan keagamaan, serta aspek administratif, sosial, dan keuangan. Meskipun kualitas sumber daya manusia membaik melalui pelatihan dan penerapan teknologi, rendahnya motivasi dan kepercayaan diri anggota masih menjadi tantangan, terlihat dari keterlambatan yang melebihi 10% setiap bulan. Upaya untuk meningkatkan kepercayaan diri melalui pelatihan belum sepenuhnya efektif, dan kunjungan majelis kepada jemaat serta program pendidikan dan kesehatan perlu ditingkatkan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami pengaruh motivasi dan kepercayaan diri terhadap kinerja majelis dan merancang intervensi untuk meningkatkan pelayanan gereja. Penelitian ini akan dilaksanakan di Gereja HKBP Metro, yang dipilih karena relevansinya dengan fokus penelitian serta jumlah majelis yang cukup untuk dijadikan sampel. Penelitian berlangsung dari Juni hingga Juli 2024, menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menyajikan fakta dan karakteristik populasi secara sistematis dan akurat. Metode yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, yang bersifat objektif. Populasi dalam penelitian ini adalah 42 anggota Majelis Gereja HKBP Metro. Peneliti akan mengambil seluruh anggota, kecuali dirinya sendiri, sehingga jumlah sampel menjadi 41. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian populasi. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel bebas, yaitu Motivasi (X1) dan Kepercayaan Diri (X2), serta variabel terikat, yaitu Kinerja Majelis (Y), yang dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Majelis Gereja HKBP Metro. Pertama, variabel Motivasi (X1) berpengaruh sebesar 41,1% terhadap kinerja Majelis (Y). Kedua, variabel Kepercayaan Diri (X2) juga berpengaruh sebesar 41,1% terhadap kinerja Majelis (Y). Ketiga, baik Motivasi (X1) maupun Kepercayaan Diri (X2) secara simultan memiliki pengaruh sebesar 57,5% terhadap kinerja Majelis (Y) di Gereja HKBP Metro.

### ABSTRACT

The HKBP Metro Church Council has experienced significant development since its establishment, initially consisting of a small number of members who managed church activities. As the congregation grew and the complexity of tasks increased, the number of council members also rose, and they are now responsible for worship, religious activities, as well as administrative, social, and financial aspects. Although the quality of human resources has improved through training and the application of technology, low motivation and self-confidence among the members remain challenges, evidenced by a delay rate exceeding 10% each month. Efforts to enhance self-confidence through training have not been fully effective, and visits by the council to the congregation, along with education and health programs, need to be improved. Further research is needed to understand the impact of motivation and self-confidence on the performance of the council and to design interventions to improve church services. This research will be conducted at the HKBP Metro Church, chosen for its relevance to the research focus and for having a sufficient number of councils to serve as a sample. The study will take place from June to July 2024, using a descriptive quantitative approach. This type of research aims to present facts and characteristics of the population systematically and accurately. The method employed is field research with a quantitative approach, which is objective in nature. The population in this study consists of 42 members of the HKBP Metro Church Council. The researcher will include all members except themselves, resulting in a sample size of 41. This study is categorized as population research. The variables used include independent variables, namely Motivation (X1) and Self-Confidence (X2), and a dependent variable, which is Council Performance (Y), influenced by the independent variables. Based on the data analysis and hypothesis testing conducted, conclusions have been drawn regarding the factors influencing the performance of the HKBP Metro Church Council. First, the Motivation variable (X1) has an influence of 41.1% on Council Performance (Y). Second, the Self-Confidence variable (X2) also has an influence of 41.1% on Council Performance (Y). Third, both Motivation (X1) and Self-Confidence (X2) simultaneously have an influence of 57.5% on Council Performance (Y) at the HKBP Metro Church.

### PENDAHULUAN

Majelis Gereja HKBP Metro telah mengalami perkembangan yang signifikan sejak didirikan. Awalnya, majelis ini terdiri dari sejumlah kecil anggota yang mengemban tugas-tugas dasar dalam pengelolaan kegiatan gereja dan pelayanan kepada jemaat. Seiring berjalannya waktu, jumlah anggota

majelis meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah jemaat dan kompleksitas tugas yang harus ditangani. Majelis tidak hanya bertanggung jawab atas pelaksanaan ibadah dan kegiatan keagamaan, tetapi juga mengelola aspek administratif, sosial, dan keuangan gereja. Perkembangan ini mencerminkan upaya gereja untuk merespons kebutuhan jemaat yang semakin beragam dan menuntut pelayanan yang lebih profesional dan terorganisir.

Selain peningkatan dalam jumlah anggota, kualitas sumber daya manusia dalam majelis gereja HKBP Metro juga mengalami kemajuan. Banyak anggota majelis yang mengikuti berbagai pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam berbagai bidang, seperti kepemimpinan, manajemen organisasi, dan pelayanan pastoral. Penggunaan teknologi juga mulai diterapkan untuk mempermudah komunikasi dan koordinasi antar anggota majelis serta dengan jemaat. Dengan demikian, majelis gereja HKBP Metro mampu menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, serta terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan demi mendukung visi dan misi gereja dalam melayani Tuhan dan sesama. Dalam organisasi keagamaan seperti Huria Kristen Batak Protestan (HKBP), kinerja majelis gereja memainkan peran penting dalam menjalankan visi dan misi gereja. Majelis gereja HKBP Metro, yang bertanggung jawab atas berbagai aspek operasional dan spiritual, harus memastikan bahwa mereka berfungsi secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan jemaat. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja majelis gereja, termasuk motivasi dan kepercayaan diri anggota majelis. Kinerja HKBP Metro masih memerlukan peningkatan, terutama dalam hal pengelolaan anggaran dan realisasi keuangan. Salah satu indikator yang menunjukkan hal ini adalah adanya ketidaksesuaian antara anggaran yang telah direncanakan dengan realisasinya. Perencanaan anggaran yang baik seharusnya dapat mencerminkan alokasi dana yang efisien dan terukur untuk kegiatan gereja, termasuk program sosial, pemeliharaan fasilitas, dan peningkatan kesejahteraan jemaat. Namun, jika realisasi anggaran tidak sesuai dengan rencana, ini dapat mengakibatkan hambatan dalam pencapaian tujuan strategis gereja serta mengurangi dampak positif pelayanan HKBP terhadap jemaat dan masyarakat.

Tingginya motivasi anggota majelis diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas gerejawi. Namun, tidak jarang ditemukan bahwa beberapa anggota majelis mengalami penurunan motivasi akibat berbagai tantangan, seperti kurangnya penghargaan, tekanan pekerjaan, atau konflik internal. Dari data hasil wawancara dengan pengurus Majelis Gereja HKBP Metro, terungkap bahwa masih terdapat beberapa anggota majelis yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah. Pengurus menyatakan bahwa masalah ini perlu mendapatkan perhatian khusus dan upaya peningkatan, agar para anggota majelis dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan efektif. Pengurus juga menambahkan bahwa program pelatihan dan bimbingan secara berkala akan sangat membantu dalam meningkatkan kepercayaan diri para anggota majelis. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan apresiasi atas kinerja mereka juga dianggap sebagai langkah penting dalam upaya ini.

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepercayaan diri terhadap kinerja di organisasi sekuler sudah banyak dilakukan, namun kajian yang serupa dalam konteks organisasi keagamaan masih terbatas. Dalam konteks HKBP Metro, memahami bagaimana motivasi dan kepercayaan diri mempengaruhi kinerja majelis gereja sangat penting untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merancang intervensi yang tepat. Dengan demikian, gereja dapat Selain itu, konteks budaya Batak yang kuat dalam HKBP juga memiliki pengaruh terhadap dinamika motivasi dan kepercayaan diri anggota majelis. Budaya Batak yang menjunjung tinggi nilai-nilai gotong royong, hormat kepada tetua, dan semangat kekeluargaan dapat menjadi faktor pendukung atau penghambat kinerja majelis, tergantung bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam praktik sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian ini juga perlu mempertimbangkan aspek budaya dalam menganalisis pengaruh motivasi dan kepercayaan diri terhadap kinerja majelis. Selanjutnya dari hasil wawancara mengenai kinerja Majelis dalam meningkatkan kesadaran Jemaat terhadap kewajiban pembayaran persembahan tahunan menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa kemajuan, peningkatan masih perlu dilakukan. Beberapa anggota Majelis mengungkapkan bahwa mereka telah berusaha keras untuk mengedukasi Jemaat mengenai pentingnya memenuhi kewajiban ini, namun respons dari Jemaat belum sepenuhnya memuaskan. Banyak Jemaat yang menyatakan bahwa mereka belum sepenuhnya memahami manfaat dari iuran tahunan, dan masih ada anggapan bahwa kontribusi tersebut bukan prioritas utama. Selain itu, beberapa Jemaat mengeluhkan kurangnya informasi mengenai penggunaan dana persembahan yang terkumpul. Oleh karena itu, Majelis perlu meningkatkan strategi komunikasi dan transparansi mengenai alokasi dana, serta memberikan lebih banyak penguatan positif dan insentif untuk mendorong Jemaat dalam memenuhi kewajiban mereka. (Wawancara dengan Majelis Gereja HKBP Metro 2024)

Berikutnya dari hasil wawancara terkait pelaksanaan program di bidang pendidikan, kesehatan, dan sosial menunjukkan bahwa meskipun beberapa inisiatif telah diluncurkan, masih banyak aspek yang perlu ditingkatkan. Banyak responden menyatakan bahwa program pendidikan yang ada belum sepenuhnya menjangkau semua kalangan Jemaat, terutama anak-anak dari keluarga kurang mampu

yang membutuhkan akses lebih baik terhadap pendidikan berkualitas. Di bidang kesehatan, Jemaat menginginkan lebih banyak kegiatan penyuluhan dan pemeriksaan kesehatan rutin, namun saat ini, frekuensinya masih tergolong rendah. Selain itu, program sosial yang dirancang untuk membantu Jemaat yang membutuhkan juga dirasakan kurang efektif, dengan beberapa anggota menyampaikan bahwa bantuan yang diberikan tidak konsisten dan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan strategi dalam pelaksanaan program-program ini agar dapat lebih relevan dan memberikan dampak positif yang nyata bagi Jemaat. (Wawancara dengan Majelis Gereja HKBP Metro 2024)

Dan selanjutnya hasil wawancara mengenai kunjungan Majelis kepada Jemaat yang sakit dan berduka mengungkapkan bahwa aktivitas ini masih kurang dilakukan, terutama disebabkan oleh faktor lingkungan dan kesibukan pekerjaan. Beberapa anggota Majelis menjelaskan bahwa kendala seperti cuaca buruk dan jarak yang jauh seringkali menghambat mereka untuk melakukan kunjungan secara rutin. Selain itu, banyak dari mereka yang memiliki pekerjaan utama yang menyita waktu, sehingga sulit untuk mengatur jadwal kunjungan di tengah kesibukan tersebut. Beberapa Jemaat yang mengalami sakit atau berduka juga mengungkapkan rasa kehilangan dukungan dan perhatian yang seharusnya mereka terima dari Majelis pada saat-saat sulit.

Oleh karena itu, penting bagi Majelis untuk mencari solusi, seperti menjadwalkan kunjungan secara bergiliran dan melibatkan lebih banyak anggota komunitas dalam kegiatan ini, agar bisa lebih responsif dan memberikan dukungan kepada Jemaat yang membutuhkan. (Wawancara dengan Majelis Gereja HKBP Metro 2024) Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa relisasi dari program kerja bias dikatakan baik walau masih terdapat program kerja yang menjadi tugas dan fungsi yang penyelesaiannya belum mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja majelis Gereja HKBP Metro, tentunya diperlukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja majelis tersebut.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Motivasi (motivation) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan.itu. Dalam arti afeksi, motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak (Prihartanta, 2015). Uno, (2023) menjelaskan bahwa “motivasi diartikan sebagai konsep yang menguraikantentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku”. Prihartanta, (2015) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya”. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

### Teori Harapan

Teori ini dikemukakan pertama sekali oleh Victor H.Vroom. Teori ini memberi pengertian tentang motivasi yaitu kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung kepada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu itu. Dalam istilah lebih praktisnya, teori pengharapan menyatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya tersebut akan menghantar suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran organisasi seperti gaji, bonus promosi dan ganjaran tersebut akan memuaskan kebutuhan pribadi mereka.

### Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri adalah keyakinan atau sikap positif seseorang terhadap kemampuan dan nilai dirinya sendiri. Berikut adalah beberapa definisi dari ahli mengenai kepercayaan diri:

1. Nathaniel Branden: Ahli psikologi yang terkenal dengan konsep kepercayaan diri, Branden menggambarkan kepercayaan diri sebagai penghargaan yang mendalam terhadap diri sendiri yang berasal dari penghargaan terhadap kemampuan, pencapaian, dan potensi diri.
2. Albert Bandura: Psikolog yang mengembangkan teori self-efficacy (efikasi diri), Bandura mendefinisikan kepercayaan diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan tertentu dan mengatasi tantangan.
3. Maslow: Salah satu pendiri psikologi humanistik, Maslow melihat kepercayaan diri sebagai hasil dari pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, yang merupakan tahap-tahap

- perkembangan pribadi yang lebih tinggi dalam hierarki kebutuhan.
4. Rosenberg: Sosiolog yang mengembangkan konsep self-esteem (harga diri), Rosenberg mengaitkan kepercayaan diri dengan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan standar internal atau eksternal (Fathanovic, 2023).

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Menurut Anggito dan Setiawan, (2018) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur.

### Uji Reliabilitas

Jogiyanto Hartono, (2018), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut Moleong, (2004). Uji normalitas non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil post-test dari kelompok eksperimen dan kelompok control Sugiyono, (2013).

### Uji Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Motivasi dan Kepercayaan diri terhadap Kinerja Majelis dengan membandingkan teori teori yang relevan yang didapat pada Gereja HKBP Metro dengan persamaan regresi linear sederhana dan berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas Data

Tabel. 1 Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ )

Item Pernyataan	r table	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,361	0,701	Valid
2	0,361	0,852	Valid
3	0,361	0,800	Valid
4	0,361	0,813	Valid
5	0,361	0,753	Valid
6	0,361	0,838	Valid
7	0,361	0,854	Valid
8	0,361	0,905	Valid
9	0,361	0,843	Valid
10	0,361	0,874	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0,361</b>	<b>0,823</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel. 1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Motivasi memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,361. Dengan nilai rata-rata  $r_{hitung}$  **0,823**. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Motivasi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang akan dilakukan pada Gereja HKBP Metro.

**Tabel. 2 Uji Validitas Kepercayaan Diri ( $X_2$ )**

Item Pernyataan	r table	Koefesien r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,361	0,764	Valid
2	0,361	0,62	Valid
3	0,361	0,891	Valid
4	0,361	0,838	Valid
5	0,361	0,863	Valid
6	0,361	0,91	Valid
7	0,361	0,878	Valid
8	0,361	0,868	Valid
9	0,361	0,822	Valid
10	0,361	0,879	Valid
11	0,361	0,899	Valid
12	0,361	0,652	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0,361</b>	<b>0,823</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

**Tabel. 3 Uji Validitas Kinerja Majelis (Y)**

Item Pernyataan	r table	Koefesien r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,361	0,759	Valid
2	0,361	0,840	Valid
3	0,361	0,725	Valid
4	0,361	0,790	Valid
5	0,361	0,886	Valid
6	0,361	0,841	Valid
7	0,361	0,716	Valid
8	0,361	0,717	Valid
9	0,361	0,691	Valid
10	0,361	0,829	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0,361</b>	<b>0,779</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

**Uji Reliabilitas Data**

**Tabel. 4 Uji Reliabilitas X1**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Cronbach's alpha* Motivasi ( $X_1$ ) sebesar ,881, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar 0,881 > 0,6. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**Tabel. 5 Uji Reliabilitas X2**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,897	12

**Tabel. 6 Uji Reliabilitas Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	10

**Tabel. 7 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,53164773
Most Extreme Differences	Absolute	,224
	Positive	,106
	Negative	-,224
Kolmogorov-Smirnov Z		1,380
Asymp. Sig. (2-tailed)		,644

a. Test distribution is Normal

**Tabel. 8 Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Majelis (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,098 <sup>a</sup>	,411	,318	5,652

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,411 = 41,1\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Majelis (Y) pada Gereja HKBP Metro sebesar 41,1%. Sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Majelis Gereja HKBP Metro sebagai berikut :

**Tabel.9 Hasil Uji T Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Majelis (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,285	5,608		7,184	,000
	X1	-,148	,251	,098	3,589	,004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel. 9 didapat perhitungan pada Motivasi (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,589 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=41-3=38$ ) adalah 1,685 jadi  $t_{hitung}$  ( $3,589 > t_{tabel}$  (1,685) dan nilai sig (0,04) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Majelis (Y) Gereja HKBP Metro

**Tabel.10 Koefisien Determinasi Pengaruh Kepercayaan Diri (X2) terhadap Kinerja Majelis (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,127 <sup>a</sup>	,411	,311	5,633

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,411 = 41,1\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepercayaan Diri (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Majelis (Y) pada Gereja HKBP Metro sebesar 41,1%. sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepercayaan Diri sebagai berikut :

**Tabel. 11 Hasil Uji T Pengaruh Kepercayaan Diri (X2) terhadap Kinerja Majelis (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,169	6,382		5,041	,000
	X2	,219	,284	,127	3,769	,004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel. 11 didapat perhitungan pada Kepercayaan Diri (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,769 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=41-3=38$ ) adalah 1,685 jadi  $t_{hitung}$  ( $3,769 > t_{tabel}$  (1,685) dan nilai sig (0,04) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Kepercayaan Diri (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Majelis (Y) Kantor Gereja HKBP Metro.

**Pembahasan**

Dari beberapa tahapan pengujian yang dilakukan diatas maka dapat ditemukan hasil sebagai berikut: Pertama dari uji validitas data kuesionel yang dilakukan ditemukan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat Valid artinya data dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini., Dari hasil pengujian ke dua yaitu uji reliabilitas menunjukkan reliabel data artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk digunakan sebagai representasi pengukur gejala penelitian saat ini.

Pengujian ketiga yaitu Uji normalitas menunjukkan data Normal artinya data dapat digunakan atau di lanjutkan ke pengujian berikutnya dan yang ke empat adalah uji Homogenitas menunjukkan bahwa data yang dihasilkan dalam penelitian ini dinyatakan Homogen. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja Gereja HKBP Metro.

Hal ini didukung oleh nilai  $t_{hitung}$  kinerja Majelis sebesar 3,589, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien determinasi (KD) =  $R^2 = 0,411 = 41,1\%$ . Yang artinya variabel Motivasi (X1) menjelaskan

variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Majelis (Y) pada Gereja HKBP Metro sebesar 41,1%. Hasil tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan, M. (2019) yang berjudul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang mana dalam penelitiannya juga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada pengaruh signifikan dari variabel Kepercayaan Diri (X2) terhadap kinerja Gereja HKBP Metro. Hal ini didukung oleh nilai thitung kinerja Majelis sebesar 3,769, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien determinasi (KD) =  $R^2 = 0,411 = 41,1\%$ . Yang artinya variabel Kepercayaan Diri (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Majelis (Y) pada Gereja HKBP Metro sebesar 41,1%. Hasil tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani, S.A.S., dan Frendika, R. (2023) yang berjudul Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gubug Makan Mang Engking Lembang, penelitian tersebut menunjukkan hasil Kepercayaan Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar 12,434, dan diperkuat oleh nilai koefisien determinan  $R$  Squares sebesar 0,575 artinya variabel Motivasi (X1) dan Kepercayaan Diri (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 57,5% dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor (Motivasi dan Kepercayaan Diri) yang mempengaruhi kinerja Majelis (Y) Gereja HKBP Metro. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja Majelis (Y) pada Gereja HKBP Metro sebesar 41,1%.
2. Pengujian yang kedua variabel Kepercayaan Diri (X2) berpengaruh terhadap kinerja Majelis (Y) pada Gereja HKBP Metro sebesar 41,1%.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Kepercayaan Diri (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Majelis (Y) pada Gereja HKBP Metro dengan sebesar 57,5% , sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

### Saran

Dari kesimpulan di atas dikemukakan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 9 dengan skor jawaban responden 163 terkait pernyataan "Setiap pencapaian yang saya raih di tempat kerja meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi saya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi." Indikator ini perlu di perhatikan dikarnakan dari hasil jawaban memiliki skor yang rendah hal ini membuktikan bahwa setiap pencapaian yang di raih di tempat kerja belum dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Solusi strategi yang dapat diterapkan adalah dengan menciptakan program pengembangan diri yang terstruktur, seperti pelatihan dan workshop, untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Selain itu, penting untuk menerapkan sistem penghargaan yang lebih jelas dan transparan, sehingga setiap pencapaian, sekecil apa pun, mendapatkan pengakuan yang layak. Membangun budaya komunikasi yang terbuka juga akan membantu Majelis merasa lebih terhubung dengan tujuan Gereja dan meningkatkan rasa memiliki terhadap pencapaian bersama. Dengan pendekatan ini, Majelis akan lebih termotivasi untuk terus berusaha mencapai tujuan yang lebih tinggi.
2. Pada variabel Kepercayaan Diri yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 4 dengan skor jawaban responden 155 terkait pernyataan "Saya merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang berdampak pada tim." Indikator ini perlu diperhatikan dikarnakan hasil jawaban memiliki skor yang rendah ini membuktikan majelis merasa belum percaya diri dalam mengambil keputusan yang berdampak pada tim. Solusi strategi yang dapat diterapkan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan pengambilan keputusan dan manajemen risiko. Pelatihan ini akan memberikan anggota majelis
3. keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menganalisis situasi dan mempertimbangkan berbagai opsi dengan lebih baik. Selain itu, membangun sistem dukungan di dalam tim, di mana anggota dapat berbagi ide dan mendiskusikan keputusan bersama, akan meningkatkan kepercayaan diri dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, majelis akan merasa lebih siap dan yakin dalam mengambil keputusan yang positif bagi tim. Variabel kinerja Majelis yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 9 dengan skor jawaban responden 167 dengan pernyataan "Saya merasa nyaman bekerja sama dengan anggota majelis gereja lainnya." pada poin ini memiliki skor



yang rendah membuktikan masih terdapat Majelis yang belum bisa bekerja sama dengan baik anatar majelis lainnya. Solusi strategi yang dapat diterapkan adalah dengan mengadakan pertemuan rutin yang melibatkan semua majelis untuk membahas tujuan bersama dan masalah yang dihadapi. Selain itu, pelatihan tentang komunikasi dan kolaborasi dapat membantu meningkatkan keterampilan interpersonal antar anggota majelis. Membentuk tim kerja lintas majelis untuk proyek tertentu juga akan mendorong sinergi dan memperkuat hubungan di antara mereka. Dengan pendekatan ini, diharapkan kerja sama antar majelis dapat terjalin lebih baik dan mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. CV Jejak (Penerbit Jejak).
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Baehaki, MK, & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Kemajuan*, 10(1).
- Fathanovic, MS (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Grafindo Media Pratama. Universitas Komputer Indonesia.
- Herlina, V. (2019). Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS. Elex Media Komputindo.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Tidak ada*, 2(1), 97055.
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data. Penerbit Andi.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori motivasi, kinerja dan prestasi kerja dalam Al-Quran serta fleksibilitas penerapannya pada manajemen perbankan syariah. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100–124.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka.
- Moleong, L. (2004). Metode penelitian kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Pranatawijaya, V.H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P.B.A.A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–14.
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri: Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Jurnal Bongaya Penelitian Manajemen)*, 6(1), 23–28.
- Ramadhani, M.A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A.K., Sabarwan, D.N., Maranjaya, A.K., & Tawil, M.R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi. PT. Sonpedia Penerbitan Indonesia.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh penyelesaian finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Roesminingsih, M.V., Widyaswari, M., Rosyanafi, R.J., & Zakariyah, F. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Satriawan, M., Arafat, Y., & Salmah, N.N.A. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional II palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 732–744.
- Sri Anjarwati, S.E., Ak, M., Andriya Risdwiyanto, S.E., Asep Deni, M.M., Lies Hendrawan, K., SE, M.M., Melati, S.E., Lusono, K.R.T.A., Flora, H.S., & Ferdinandus Christian, S.E. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif. CV Rey Media Grafika.
- Sugiyono, D. (2021). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., Saksono, Y., Sedyowidodo, U., & Hendriarti, S.F. (2023). Peran Inisiatif Individu dan Percaya Diri pada Kinerja Individu dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 4762–4771.

Unaradjan, DD (2019). Metode penelitian kuantitatif. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.

Uno, HB (2023). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Bumi Aksara.

Widyaningrum, ME, & Widiana, M. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan.